



ACADEMIA MILITAR

Construção e desenvolvimento de carreira em cadetes da Academia Militar

Autor

Aspirante a Oficial Aluno de Artilharia Tiago David Henriques Silva

**Orientador : Professor Doutor, Tenente-Coronel de Artilharia António José
Esteves Rosinha**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, julho de 2014**



ACADEMIA MILITAR

Construção e desenvolvimento de carreira em cadetes da Academia Militar

Autor

Aspirante a Oficial Aluno de Artilharia Tiago David Henriques Silva

**Orientador : Professor Doutor, Tenente-Coronel de Artilharia António José
Esteves Rosinha**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, julho de 2014**

Dedicatória

Aos meus Pais, Irmã, Bárbara, Camaradas e
todos aqueles que me ajudaram e
acompanharam neste percurso

Agradecimentos

Apesar de o TIA (Trabalho de Investigação Aplicada), dada a sua finalidade académica, ser de carácter individual, há que reconhecer o contributo daqueles que, das mais diversas formas, contribuíram para a realização e enriquecimento deste. Assim sendo, gostava de expressar, o meu mais sincero agradecimento a todos, em particular:

Ao Tenente-Coronel de Artilharia António Rosinha, orientador desta investigação, pelo empenho e disponibilidade que revelou ao longo de todo o trabalho. O seu profundo conhecimento nesta área foi crucial, e sem o qual seria impossível a realização desta investigação. Obrigado pelas aprendizagens que me proporcionou e pela palavra de incentivo sempre presente.

Ao Diretor do Curso de Artilharia, Tenente-Coronel de Artilharia, Élio Santos, pela constante dedicação, competência, boa disposição e disponibilidade absoluta.

A todos os cadetes-alunos da Academia Militar que, de livre vontade, aceitaram preencher o questionário e assim fazer parte integrante desta investigação. Especial agradecimento, aos Camaradas do Curso, Tenente-General António da Costa e Silva por todos os momentos partilhados.

À minha família, pelos valores e educação que sempre me inculcaram e pelo apoio prestado para que tudo isto fosse possível.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta investigação.

A todos vós, obrigado.

Resumo

A presente investigação pretende saber o modo como os cadetes da Academia Militar (AM) organizam os seus interesses e valores de carreira de modo a criar perfis de carreira para os diversos cursos da Academia Militar (AM). A investigação é suportada teoricamente pela teoria dos interesses e das escolhas vocacionais – o modelo hexagonal (RIASEC) proposto por Holland (1973, 1985, 1997) e o modelo da personalidade assente em valores de Super (1970).

Relativamente às medidas utilizadas, foi aplicado o inventário de interesses de exploração auto dirigida - SDS na versão *Career Explorer* (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, 2010) e o questionário da escala de valores WIS 2ª edição (Ferreira Marques & Miranda, 1995), ambos adaptados à língua portuguesa.

A amostra inclui 447 cadetes do 1º ao 5º ano, sendo que 416 são do sexo masculino e 31 do sexo feminino. Os resultados obtidos evidenciam índices de consistência interna satisfatórios para as medidas usadas, bem como resultados consistentes com outros estudos semelhantes.

Relativamente à amostra geral verificou-se que para os tipos de personalidade RIASEC, as médias mais elevadas registam-se nos tipos Empreendedor, Social e Investigativo, sendo que o sexo feminino pontua mais no tipo Artístico e Social e o sexo masculino no tipo Realista. Não se verificaram diferenças significativas entre os anos de frequência da AM.

No que respeita aos valores WIS, as médias mais elevadas verificaram-se na Realização, Utilização das Capacidades e o Desenvolvimento Pessoal. As três mais baixas verificaram-se no Risco, Condições de Trabalho e Variedade. Observou-se que o sexo feminino valoriza mais a Utilização das Capacidades, Realização, Autonomia e a Relação Social. Relativamente aos valores, obtiveram-se diferenças entre os diversos anos de frequência da AM.

A análise ao agrupamento dos cursos criados por preferências, permite obter perfis de interesses e valores distintos entre os mesmos, o que corrobora a pertinência e objetivo desta investigação.

Palavras-chave: Desenvolvimento de Carreira, Valores, Interesses, Modelo Hexagonal, SDS, WIS

Abstract

This investigation aims to know how the Portuguese Military Academy cadets organize their career interests and values and determine career profiles (based on interests and values) according to the different careers of the Portuguese Military Academy. This investigations is theoretically based on Holland's (1973, 1985, 1997) interest and vocational choices theory – the hexagonal model (RIASEC) and Super's (1970) value based personality model.

Regarding the instruments used, it was applied the Self-Directed Search inventory form, Career Explorer version (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, 2010) and the 2nd edition of the WIS value scale (Ferreira Marques & Miranda, 1995), both adapted to the Portuguese language.

The sample includes 447 Cadets from the 1st to the 5th year, of which 416 are male cadets and 31 are female cadets. The results obtained evidence good precision and validity levels regarding the instruments used and when compared with other similar studies.

Regarding the whole sample, results showed higher means in the Enterprising, Social and Investigative types. Female cadets scored higher in the Artistic and Social types whereas male cadets scored higher in the Realistic type. No significant differences were observed between the years that the cadets attended.

Concerning the WIS values, the highest means were: Achievement, Ability Utilisation and Personal Development. The three lowest were: Risk, Working Conditions and Variety. The female cadets value more: Ability Utilisation, Achievement, Autonomy and Social Relations. Regarding the values, there were differences between the years that the cadets attended.

The analysis done to the different career clusters created by the cadet's preferences allows obtaining different interests and value profiles, which corroborate the relevance and objective of this investigation.

Keywords: Career Development, Values, Interests, Hexagonal Model, SDS, WIS.

Índice Geral

Dedicatória	i
Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Índice Geral.....	v
Índice de Figuras	viiviii
Índice de Quadros.....	ix
Índice de Tabelas	x
Índice de Apêndices.....	xiii
Índice de Anexos	xiii
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	xiv
Capítulo 1 - Introdução.....	1
1.1. Introdução	1
1.2. Enquadramento da Investigação	1
1.3. Importância da investigação e justificação do tema	2
1.4. Pergunta de partida e perguntas derivadas.....	3
1.5. Objeto e objetivos do Estudo	3
1.6. Hipóteses de Investigação.....	4
1.7. Metodologia e modelo de investigação	5
1.8. Estrutura do trabalho e síntese dos capítulos	5
Capítulo 2 - Um novo paradigma de carreira no século XXI.....	7
2.1. Implicações dos novos modelos de carreira	7
2.2. A carreira de oficial no exército	8
Capítulo 3 - Modelo de desenvolvimento de carreira de Donald Super	11

3.1. Modelo do arco-íris da carreira e maturidade vocacional.....	11
3.2. Modelo do arco normando da carreira.....	15
Capítulo 4 - Modelos de desenvolvimento de carreira: valores e interesses	17
4.1. Valores	17
4.2. A teoria dos interesses e escolhas vocacionais de John Holland.....	19
4.2.1. Os tipos de personalidade	22
4.2.1.1. O tipo Realista.....	22
4.2.1.2. O tipo Investigativo.....	23
4.2.1.3. O tipo Artístico	24
4.2.1.4. O tipo Social	24
4.2.1.5. O tipo Empreendedor	25
4.2.1.6. O tipo Convencional	26
Capítulo 5 - Método	27
5.1. Participantes.....	27
5.2. Instrumentos	28
5.2.1. Questionário de dados pessoais	28
5.2.2. SDS – Inventário de interesses de exploração auto-dirigida	29
5.2.3. Escala de valores WIS 2ª edição – <i>Work Importance Study</i>	31
5.3. Procedimentos.....	34
Capítulo 6 - Apresentação, análise e discussão dos resultados.....	36
6.1. Análise da amostra total.....	36
6.1.1. SDS	36
6.1.1.1 Precisão - Coeficientes de Alfa de <i>Cronbach</i>	36
6.1.1.2. Estatística Descritiva (amostra total)	37
6.1.1.3. Correlações de <i>Pearson</i> das escalas RIASEC	39
6.1.1.4. Distribuição da escala RIASEC pela variável sexo	40
6.1.2. WIS	42

6.1.2.1 Precisão - Coeficientes de Alfa de <i>Cronbach</i>	42
6.1.2.2. Distribuição da escala WIS pela amostra total	43
6.1.2.3. Correlações entre os valores da escala WIS	47
6.1.2.4. Distribuição da escala WIS pela variável sexo	48
6.1.3. Correlação entre o tipo de personalidade RIASEC e os valores WIS.....	50
6.1.4. Caracterização da amostra por preferência de curso.....	51
6.1.4.1. Distribuição da escala RIASEC por ramo	52
6.1.4.2. Distribuição da escala WIS por ramo de preferência	53
6.2. Análise da amostra por Agrupamento	54
6.2.1. Exército Armas	54
6.2.1. GNR Armas	57
6.2.3. Administração	60
6.2.4. Engenharias	64
Capítulo 7 - Conclusões e recomendações	67
7.1. Propostas e recomendações	70
7.2. Limitações da investigação e desafios para futuras investigações	71
Bibliografia	72

Índice de Figuras

Capítulo 3 - Modelo de desenvolvimento de carreira de Donald Super

Figura nº 1 - Modelo do arco-íris da carreira	12
Figura nº 2 - Modelo do arco normando da carreira.....	16

Capítulo 4 - Modelos de desenvolvimento de carreira: valores e interesses

Figura nº 3 - Modelo Hexagonal de Holland (1997)	22
--	----

Capítulo 6 - Apresentação, análise e discussão dos resultados

Figura nº 4 - Tipos RIASEC pela amostra total	37
Figura nº 5 - Correlações de <i>Pearson</i> entre os tipos RIASEC	40
Figura nº 6 - Médias dos valores WIS na amostra total	45

Apêndices

Figura nº 7 - Média dos perfis RIASEC por ano de frequência	1
Figura nº 8 - Valores WIS por ano de frequência.....	2
Figura nº 9 - Constituição do agrupamento Exército Armas	3
Figura nº 10 - Constituição do agrupamento GNR Armas	4
Figura nº 11 - Constituição do agrupamento Administração	5
Figura nº 12 - Constituição do agrupamento Engenharias	6
Figura nº 13 - Média dos perfis RIASEC por agrupamento.....	7
Figura nº 14 - Média dos valores WIS por agrupamento	8
Figura nº 15 - Perfil de interesses e valores: Exército Armas	9
Figura nº 16 - Perfil de interesses e valores: GNR Armas	10
Figura nº 17 - Perfil de interesses e valores: Administração	11
Figura nº 18 - Perfil de interesses e valores: Engenharias	12

Índice de Quadros

Capítulo 5 – Método

Quadro nº 1 - Valores da escalas de WIS e sua descrição	32
---	----

Anexos

Quadro nº 2 - Correlação entre os valores da escala WIS	12
Quadro nº 3 - Curso que frequentam <i>versus</i> Curso que gostariam de frequentar	13
Quadro nº 4 - Média e DP dos tipos RIASEC por curso pretendido	14
Quadro nº 5 - Média e DP dos valores WIS por curso pretendido	19
Quadro nº 6 - Médias e DP dos tipos RIASEC por agrupamento	24
Quadro nº 7 - Média e DP dos valores WIS por agrupamento	27

Índice de Tabelas

Capítulo 5 – Método

Tabela nº 1 - Caracterização global da amostra	27
Tabela nº 2 - Distribuição da amostra por sexo e idade	27
Tabela nº 3 - Distribuição da amostra por curso e ano	28
Tabela nº 4 - Coeficientes de alfa de Cronbach nas duas amostras.....	30
Tabela nº 5 - Distribuição dos resultados nas duas amostras.	30
Tabela nº 6 - Médias e desvios-padrão dos rapazes e raparigas nas amostras de Portugal e do Brasil.....	31
Tabela nº 7 - Médias mais elevadas nas amostras de Portugal e do Brasil	34
Tabela nº 8 - Médias mais baixas obtidas nas amostras de Portugal e do Brasil	34

Capítulo 6 - Apresentação, análise e discussão dos resultados

Tabela nº 9 - Coeficientes de alfa de <i>Cronbach</i> para as escalas RIASEC	36
Tabela nº 10 - Análise descritiva preliminar – Tipos de Personalidade	37
Tabela nº 11 - Tipos de personalidade consoante sexo	41
Tabela nº 12 - Coeficientes de <i>alfa de Cronbach</i> para os valores WIS.....	43
Tabela nº 13 - Análise descritiva preliminar dos valores da amostra total.....	45
Tabela nº 14 - Valores consoante sexo	49
Tabela nº 15 - Coeficientes de correlação <i>Pearson</i> : Valores WIS vs Perfis RIASEC	51
Tabela nº 16 - Distribuição da amostra por curso pretendido	52
Tabela nº 17 - Distribuição da escala RIASEC por ramo pretendido.....	52
Tabela nº 18 - Valores consoante ramo pretendido	53

Anexos

Tabela nº 19 - Análise de itens referentes ao tipo Realista.....	1
Tabela nº 20 - Análise de itens referentes ao tipo Investigativo.....	2
Tabela nº 21 - Análise de itens referentes ao tipo Artístico	3

Tabela nº 22 - Análise de itens referentes ao tipo Social	4
Tabela nº 23 - Análise de itens referentes ao tipo Empreendedor	5
Tabela nº 24 - Análise de itens referentes ao tipo Convencional	6
Tabela nº 25 - Análise de itens referentes aos valores WIS	7
Tabela nº 26 - Médias e DP dos tipos de personalidade dos tipos RIASEC por ano	9
Tabela nº 27 - Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre anos e teste de <i>Levene</i>	9
Tabela nº 28 - Análise ANOVA dos valores WIS entre anos	10
Tabela nº 29 - Teste <i>Games-Howell</i> para a comparação dos valores WIS por ano.....	10
Tabela nº 30 - Teste <i>Tukey HSD</i> para a comparação dos valores WIS por ano	11
Tabela nº 31 - Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre cursos pretendidos e teste de <i>Levene</i>	16
Tabela nº 32 - Teste <i>Games-Howell</i> para a comparação dos tipos de personalidade RIASEC por curso pretendido	16
Tabela nº 33 - Teste <i>Tukey HSD</i> para a comparação dos tipos de personalidade RIASEC por curso pretendido	17
Tabela nº 34 - Análise ANOVA dos valores WIS entre cursos pretendidos e teste <i>Levene</i> .	22
Tabela nº 35 - Teste <i>Games-Howell</i> para comparar valores WIS entre cursos pretendidos	22
Tabela nº 36 - Teste <i>Tukey HSD</i> para comparar valores WIS entre cursos pretendidos	23
Tabela nº 37 - Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre agrupamentos e teste de <i>Levene</i> .	25
Tabela nº 38 - Teste <i>Games- Howell</i> para comparar tipos de personalidade RIASEC entre agrupamentos.....	25
Tabela nº 39 - Teste <i>Tukey HSD</i> para comparar tipos de personalidade RIASEC entre agrupamentos.....	26
Tabela nº 40 - Análise ANOVA dos valores WIS entre agrupamentos pretendidos e teste de <i>Levene</i>	28
Tabela nº 41 - Teste <i>Tukey HSD</i> para comparar valores WIS entre agrupamentos	29
Tabela nº 42 - Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Exército Armas	30
Tabela nº 43 - Fatores obtidos para os tipos WIS– Agrupamento Exército Armas	30
Tabela nº 44 - Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento GNR Armas.....	31
Tabela nº 45 - Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento GNR Armas.....	31
Tabela nº 46 - Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Administração	32
Tabela nº 47 - Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento Administração	32
Tabela nº 48 - Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Engenharias	33
Tabela nº 49 - Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento Engenharias	33

Índice de Apêndices

Apêndice A - Média dos perfis RIASEC por ano de frequência.....	1
Apêndice B - Média dos valores WIS por ano de frequência	2
Apêndice C - Perfil RIASEC dos cursos constituintes de cada agrupamento.....	3
Apêndice D - Médias dos perfis RIASEC por Agrupamento.....	7
Apêndice E - Média dos valores WIS por Agrupamento	8
Apêndice F - Perfil de interesses e valores : Exército Armas	9
Apêndice G - Perfil de interesses e valores : GNR Armas	10
Apêndice H - Perfil de interesses e valores : Administração	11
Apêndice I - Perfil de interesses e valores : Engenharias.....	12

Índice de Anexos

Anexo A - Análise de itens referentes aos tipos RIASEC.....	1
Anexo B - Análise de itens referentes aos valores WIS	7
Anexo C - Média e DP dos tipos de personalidade RIASEC por ano - análise <i>ANOVA</i>	9
Anexo D - Média e DP dos Valores WIS por ano – análise <i>ANOVA</i>	10
Anexo E - Correlações entre as escalas WIS.....	12
Anexo F - Curso que frequentam <i>versus</i> curso que gostariam de frequentar.....	13
Anexo G - Médias e DP dos tipos RIASEC por curso pretendido - análise <i>ANOVA</i>	14
Anexo H - Médias e DP dos valores WIS por curso pretendido - análise <i>ANOVA</i>	19
Anexo I - Médias e DP dos tipos de personalidade RIASEC por agrupamento – análise <i>ANOVA</i>	24
Anexo J - Médias e DP dos valores WIS por agrupamento – análise <i>ANOVA</i>	27
Anexo K - Análise fatorial realizada aos agrupamentos	30

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

A	
α	Coeficiente de alfa <i>Cronbach</i>
AM	Academia Militar
APA	<i>American Psychological Association</i> (Associação de Psicologia Americana)
B	
BGECM	B ases G erais do E statuto da C ondição Militar
D	
DP	D esvio P adrão
E	
EMFAR	E statuto dos M ilitares das F orças A rmadas
EXE	E xército
G	
GNR	G uarda Nacional R epublicana
N	
Nº	N úmero
NEP	N orma de E xecução P ermanente
P	
PAR	<i>Psychological Assessment Resources</i> (Recursos de avaliação psicológica)
R	
RIASEC	R ealista, I nvestigativo, A rtístico, S ocial , E mpreendedor, C onvencional
S	
SDS	<i>Self Directed Search</i> (Inventário de exploração auto-dirigida)
SPSS	S tatistical P ackage for the S ocial S ciences (Programa de análise estatística para as ciências sociais)
T	
TIA	T rabalho de I nvestigação A plicada
W	
WIS	<i>Work Importance Study</i> (Estudo da importância do trabalho)

Capítulo 1

Introdução

1.1. Introdução

Decorrente da reestruturação dos cursos da Academia Militar (AM) resultante da implementação do processo de Bolonha, os planos curriculares incluem no último ano de curso, um Trabalho de Investigação Aplicada (TIA). É assim, no âmbito do TIA, que este trabalho de investigação se encontra subordinado e do qual se insere o tema “ Construção e desenvolvimento de carreira em cadetes da Academia Militar”.

O presente capítulo tem por objetivo apresentar, enquadrar e justificar sucintamente a temática, despertando a atenção para a sua importância. Apresentam-se assim as questões de investigação, as hipóteses, os objetivos gerais e específicos e o método. Por último, é feita uma síntese de todos os capítulos que compõem a investigação.

1.2. Enquadramento da Investigação

Num mundo cada vez mais competitivo e em rápida mutação, a escolha das profissões tem assumido cada vez mais um papel importante. Enquanto que no passado os indivíduos construíam a sua carreira numa única organização, prosperando dentro da própria empresa pela progressão hierárquica vertical, atualmente verifica-se que as organizações não asseguram a carreira. Deste modo, o desenvolvimento de carreira tem nos últimos tempos sido alvo de uma maior atenção, devido não só às incertezas do ambiente económico que vigora, bem como também, devido à evolução do ambiente tecnológico. Com a globalização e com o emergir das tecnologias de informação e comunicação, que tornaram o mundo mais competitivo, exige-se do trabalhador um leque maior e complexo de competências, apelando para a aprendizagem ao longo da vida e para um papel mais ativo do indivíduo (Guichard & Huteau, 2001). Assim, o desenvolvimento de carreira ocupa um lugar privilegiado no aconselhamento e escolha das profissões.

1.3. Importância da investigação e justificação do tema

A Academia Militar, enquanto estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar, tem como primordial objetivo formar Oficiais destinados aos quadros permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana. De entre muitos outros aspectos, compete-lhe formar indivíduos dotados de competências e conhecimentos que lhes permitam exercer as suas futuras funções.

A entrada na Academia Militar e a sua frequência, constituem um período transitório muito importante, quer para os recém-ingressados quer para os cadetes que frequentam os diversos anos, designadamente a nível social, académico, emocional e pessoal. Deve-se pois procurar um contexto que facilite e promova o desenvolvimento dos indivíduos nas várias dimensões e que os guie na tomada de decisões de carreira.

No decurso do processo de seleção à AM, os candidatos são sujeitos a um conjunto de avaliações e provas, nas quais se inclui a avaliação psicológica, onde se incluem provas cognitivas (inteligência geral e aptidões) e de personalidade. sendo classificados como: preferencialmente favorável, bastante favorável, favorável, favorável com reservas e não favorável. Apesar disso, estas avaliações e provas não contemplam a avaliação dos interesses e dos valores dos candidatos, privilegiando a avaliação de disfuncionamentos e as motivações do indivíduo para a carreira militar. É assim, do interesse da Academia Militar na seleção dos candidatos, atender na avaliação da personalidade, aos interesses e valores, procurando que os indivíduos correspondam a um perfil, ou conjunto de perfis necessários de modo a identificarem-se com os cursos da AM. A identificação de um perfil (interesses e valores) dos cursos é uma mais-valia, dado que permite constituir-se como uma ferramenta de aconselhamento, para a escolha das armas e serviços. Segundo Holland (1973, 1985, 1997), as pessoas preferem ambientes onde possam ultrapassar os seus problemas e que sejam congruentes com os interesses e competências. Estes ambientes tem que lhes permitir por em prática as suas aptidões e expressar as suas atitudes e valores, de forma a assumirem estatutos e papéis com que se identificam. Considerando o exposto, o estabelecimento de um quadro de interesses e valores, permite fornecer informação aos cadetes e candidatos, auxiliando-os assim na sua decisão e dando-lhes a possibilidade de fazer uma escolha mais consciente.

A nível pessoal, a escolha deste tema por parte do autor, surge na curiosidade e fascínio em tentar definir e compreender o perfil dos militares com quem lida diariamente e irá lidar no futuro.

Tendo em conta, o número reduzido de estudos efetuados à amostra portuguesa com o *Self Directed Search* (SDS) e *Work Importance Study* (WIS), versão de língua portuguesa, é relevante analisar as características psicométricas em amostras da população diversificadas e neste caso tão peculiar, os militares.

1.4. Pergunta de partida e perguntas derivadas

Pergunta de Partida: Quais os perfis de interesses e valores associados aos diversos cursos da AM?

Perguntas derivadas:

1. Há diferenças entre a amostra da AM e a amostra portuguesa referente ao perfil RIASEC (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor, Convencional) e entre uma amostra portuguesa do ensino superior referente aos valores da escala WIS?
2. Há diferenças referentes aos interesses e valores em função do ano de frequência da AM?
3. Há diferenças referentes aos interesses e valores em função do sexo dos participantes?
4. Há diferenças na amostra em função do ramo pretendido pelos participantes?
5. Será que o perfil dos cursos de armas se caracteriza por um perfil Empreendedor e Realista e que valoriza o Risco?
6. Será que o perfil dos cursos de Administração se caracteriza por um perfil Convencional e Empreendedor que valoriza as Condições de Trabalho?
7. Será que o perfil das Engenharias se caracteriza por um perfil Realista e Investigativo que valoriza a Utilização das Capacidades?

1.5. Objeto e objetivos do Estudo

O objeto desta investigação é a construção e desenvolvimento de carreira em cadetes da AM, sendo que, o objetivo geral desta investigação passa por compreender como é que os cadetes organizam os seus interesses e valores.

Os objetivos específicos são: analisar na amostra total o modo como os cadetes priorizam os interesses e valores, aferir se existem diferenças entre o sexo e o ramo pretendido e aferir se é possível criar perfis de carreira para os diversos cursos da AM.

1.6. Hipóteses de Investigação

Tendo em conta as perguntas derivadas acima mencionadas, levantam-se as seguintes hipóteses:

- H1-** Os cadetes apresentam um perfil do tipo Realista, Empreendedor e Social. Valorizam mais o Altruísmo, a Promoção e o Risco e desvalorizam o valor Estético, a Variedade e a Criatividade.
- H2.1-** Os cadetes apresentam um perfil de interesses estável aos longo dos anos de frequência da AM.
- H2.2-** Os cadetes apresentam diferenças estatisticamente significativas ao longo dos anos de frequência nos valores Estilo de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Autonomia e Autoridade.
- H3.1-** O sexo feminino apresenta um perfil Artístico e Social. Valorizam mais a Realização, Utilização das Capacidades, Estético, Altruísmo, Desenvolvimento Pessoal, Prestígio, Interação Social, Relação Social e Condições de Trabalho.
- H3.2-** O sexo masculino apresenta um perfil Realista e Empreendedor. Valorizam mais o Risco, Autoridade, Criatividade e a Atividade Física.
- H4.1-** Os cadetes que preferem o ramo Exército têm médias estatisticamente superiores no tipo Realista e nos valores Risco e Atividade Física.
- H4.2-** Os cadetes que preferem a Guarda Nacional Republicana (GNR) têm médias estatisticamente superiores no tipo Social e nos valores Relação Social, Interação Social e Prestígio.
- H5.1-** Os cursos de EXE (Exército) Armas tem um perfil Realista e que valoriza o Risco.
- H5.2-** Os cursos de GNR Armas têm um perfil Social e que valoriza o Risco.
- H6-** Os cursos de Administração surgem associados a um perfil Empreendedor e Convencional e valorizam as Condições de Trabalho.
- H7-** Os cursos de Engenharia surgem associados a perfis Realistas e Investigativos e valorizam a Utilização das Capacidades.

1.7. Metodologia e modelo de investigação

A investigação é de natureza quantitativa e baseia-se no método hipotético dedutivo, rege-se de acordo com a norma de execução permanente (NEP) 520/DE/30JUN11/AM (AM, 2011) e nos casos em que esta é omissa cumpre as normas da *American Psychological Association* (APA), 6ª edição.

No âmbito da revisão de literatura procurou-se, através de uma abordagem orientada para o problema, a recolha de informação através de dados documentais, nomeadamente de fontes primárias e secundárias, dos principais autores na área da psicologia vocacional, e cujos modelos teóricos enquadrassem a presente investigação.

No que toca ao trabalho de campo foram implementados dois questionários de resposta fechada à amostra de cadetes da AM, o SDS e o WIS, cujo objetivo foi o de recolher informação relativamente aos interesses profissionais e valores.

Os dados obtidos foram tratados com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.

1.8. Estrutura do trabalho e síntese dos capítulos

A presente investigação está estruturada em duas grandes partes, uma de carácter teórica e outra prática.

Na introdução é feito o enquadramento da investigação e a justificação da importância do tema. Dá-se também a conhecer o objeto e objetivo do estudo, perguntas de partida e perguntas derivadas, as hipóteses de investigação e a metodologia e modelo de investigação.

A parte teórica como referido, encontra-se dividida em três capítulos.

O segundo capítulo aborda o paradigma do conceito de carreira tradicional face às alterações que se verificam nos dias de hoje e aborda também a carreira de oficial do Exército, enquadrando-a e dando relevância ao desenvolvimento da carreira do militar face aos constrangimentos atuais.

O terceiro capítulo começa por fazer uma curta retrospectiva às raízes do desenvolvimento de carreira, enfatizando o carácter estático dos modelos antigos que deram

lugar aos modelos desenvolvimentistas, e cujo modelo de referência é o de Donald Super. Abordam-se assim os modelos do arco-íris da carreira e do arco-normando da carreira, bem como o conceito de maturidade vocacional.

No quarto capítulo aborda-se em detalhe os modelos de referência dos valores e interesses que contextualizam esta investigação. O modelo da personalidade de Super vem clarificar as diferenças entre necessidades, valores e interesses e a forma como se articulam. O modelo dos interesses e escolhas vocacionais de John Holland aborda o modelo hexagonal, os princípios que o enquadram e os seus tipos de personalidade.

No quinto capítulo, Método, caracteriza-se a amostra e os instrumentos utilizados, bem como os procedimentos levados a cabo na investigação.

No sexto capítulo, são apresentados e discutidos os resultados. Relativamente ao questionário SDS é comentada a precisão obtida, a distribuição das suas dimensões pela amostra total, afere-se se existem diferenças significativas entre sexo e analisam-se as correlações entre as suas dimensões na amostra total. Quanto ao questionário *Work Importance Study* (WIS) é comentada a precisão obtida, a distribuição das suas dimensões pela amostra total, verifica-se a existência de diferenças entre sexo e analisam-se as correlações entre os valores na amostra total. É também feita a correlação entre os tipos RIASEC e valores WIS. Caracteriza-se os interesses e valores dos cadetes conforme o Ramo que estes têm preferência, realizando-se de seguida uma análise por agrupamentos de cursos onde se procura aferir os perfis de interesses e valores dos mesmos. Ao longo deste capítulo dão-se também respostas às hipóteses levantadas.

No sétimo capítulo, Conclusões e Recomendações, é feito um resumo de todos os resultados obtidos. Procura-se também fazer uma análise crítica sobre as limitações do trabalho e traçar recomendações para outras possíveis investigações a realizar no âmbito desta temática.

Capítulo 2

Um novo paradigma de carreira no século XXI

2.1. Implicações dos novos modelos de carreira

Longe vão os dias, em que a formação para o trabalho surgia como acontecimento único e que antecipava o 1º emprego, que na maior parte das vezes seria único para o resto da vida (Castro & Pego, 2000). No modelo tradicional de carreira, o sucesso era avaliado em função da progressão na cadeia hierárquica da empresa, profissão e estabilidade ao longo do tempo e pela valorização do *know-how* do trabalhador (Decenzo & Robbins, 2001).

Este modelo acabou por vir a esbater-se. Com a globalização emergiram novas tecnologias de informação e comunicação que tornaram o mundo mais competitivo, exigindo ao trabalhador um leque maior e complexo de competências, solicitando assim uma aprendizagem ao longo da vida e um papel mais ativo (Duarte *et al.*, 2010; Guichard & Huteau, 2001). O conceito de “emprego para a vida” fruto dos anos de dedicação e de trabalho leal, são assim conceitos confinados à história, sendo que a mudança organizacional é imperativa para o sucesso e sobrevivência das organizações (Duarte, 2006).

O modelo clássico, deu assim lugar à aceção atual de carreira como sendo algo individual e personalizado. Hall (1976) define carreira como sendo a percepção do indivíduo acerca da sequência de atitudes e comportamentos relacionados com as experiências de trabalho, bem como as atividades a que se dedica ao longo da vida. Super (1980) afirma que a carreira se traduz por uma sequência de ocupações, empregos e funções assumidas ou ocupadas durante a existência de uma pessoa.

Fruto da nova flexibilidade e desafios que surgem para os indivíduos, Hall (1996) avança com o termo de carreira proteana (do inglês *proteen career*). Este define-a como um processo em que é a pessoa e não a organização que está encarregue do planeamento da carreira. Valoriza-se o *learn-how* e a mudança de profissão, em busca do sucesso e de novos conhecimentos. O indivíduo pode levar a cabo trabalho em diversas empresas, tendo

2 ou 3 ocupações distintas. Fruto destas transições entre organizações, Arthur e Rousseau (1996) avançam com o termo carreira sem fronteira (*boundaryless career*), em que os indivíduos são valorizados pelo seu conhecimento e valor a agregar, beneficiando as organizações das suas redes de relacionamento, autodesenvolvimento e autorrealização.

De acordo com Kanter (1989), a carreira não é mais um sinónimo de laço com a organização mas sim, de como referimos anteriormente, de algo transferível, em que o indivíduo usa as suas competências de organização em organização. Devido a este novo contexto, King (2004) afirma que cabe ao indivíduo desenvolver um papel proactivo na gestão da sua carreira, a autogestão, tendo em vista as oportunidades, opções de carreira e promoção de ações concretas. Duarte *et al.* (2009) partilha da mesma ideia e afirma que os trabalhadores devem desenvolver capacidades e competências que lhes permitam ser aprendizes para a vida, dominar as novas tecnologias e vocacionarem-se para a flexibilidade e não para a estabilidade, de forma a poderem criar as suas próprias oportunidades. Duarte (2004, 2006) afirma assim que é importante habilitar os indivíduos no que diz respeito ao autoconhecimento e à opção pelo estilo de vida que o indivíduo deseja; este deve assim ser auxiliado de forma a detetar as mudanças que ocorrem no meio e em si mesmos, tendo em conta que a carreira abrange todos os aspetos da vida. De acordo com Duarte (2000), o enquadramento do acompanhamento psicológico num prisma desenvolvimentista ajuda a uma melhor compreensão de carreira de modo a possibilitar a construção de planos que ajudem as pessoas a alcançar uma melhor qualidade de vida. As organizações devem também assumir um novo papel de suporte e promoção de desenvolvimento dos seus recursos humanos, não dissociando a autogestão da carreira do indivíduo com a dimensão organizacional (Duarte, 2009). Deve-se potenciar a gestão de carreira nas organizações de forma a conseguir a aproximação entre os interesses da organização e os do indivíduo. Por um lado deve-se reter os indivíduos mais capazes e aqueles que tem o potencial para se adaptar às exigências da organização e por outro deve-se encontrar outros tipos de trabalho para aqueles que não mostram estes requisitos (Baruch, 2006; Duarte, 2009).

2.2. A carreira de oficial no exército

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) define carreira militar como um conjunto hierarquizado de postos, estruturado por categorias que se concretizam

em quadros especiais, aos quais corresponde o desempenho de cargos e exercício de funções diferentes entre si (Artigo 27º, nº1 do EMFAR).

Segundo o artigo 129º do EMFAR, a carreira dos oficiais do QP (Quadro Permanente) destina-se ao exercício de funções de comando, direção ou chefia, Estado-Maior e execução, exigindo-se um elevado grau de conhecimento de natureza técnica e especialização.

O direito à progressão na carreira é consagrado nas Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (BGECM) no artigo 11º, alínea 1 onde se pode ler que: “é garantido a todos os militares o direito de progressão na carreira, nos termos fixados nas leis estatutárias respectivas”.

De acordo com artigo 126º, nº.1 do EMFAR, o desenvolvimento da carreira militar traduz-se pela promoção dos militares aos diversos postos, isto tendo em conta certas condicionantes, tais como: as qualificações, a antiguidade, o mérito do militar e as necessidades estruturais das Forças Armadas. O desenvolvimento da carreira do militar rege-se pela relevância de valorização da formação militar, pelo aproveitamento da capacidade profissional (em função da competência e experiência), adaptação à inovação e transformação decorrentes do processo científico, técnico e operacional e pela harmonização dos interesses e aptidões individuais, com os interesses das Forças Armadas (Artigo 11º, nº 2 do BGECM). Está também previsto o direito e o dever do militar em receber treino e formação de atualização, reciclagem e progressão com vista à valorização pessoal e profissional e à sua progressão na carreira (Artigo 12º, nº 2 do BGECM). Esta alínea assume importante relevância dado que, fruto das missões internacionais e das novas tecnologias, existe a necessidade de especializar quadros e implementar sistemas de gestão de recursos humanos flexíveis que flexibilizem as carreiras e aumentem a motivação (Oliveira, 2004).

Dado o aumento da competitividade face às promoções nos postos mais elevados, o militar deve, através da autogestão da carreira, procurar novos meios para ampliar as suas habilitações e assim manter-se competitivo e competente (Oliveira, 2004). O facto de as promoções ocorrerem menos frequentemente à medida que se avança na hierarquia, não deve ser encarado como invalidação do desenvolvimento da carreira do indivíduo. Na sua gestão de carreira, o militar deve não só ter em conta o plano vertical como também o desenvolvimento do plano horizontal, isto é, um desenvolvimento contínuo de competências de forma a introduzir variedade e profundidade na carreira de um indivíduo. (Oliveira, 2004).

O exército moderno beneficia do desenvolvimento horizontal do indivíduo, dado que este vai não só dotá-lo de uma maior flexibilidade para exercer uma maior gama de funções, como também motivá-lo, fazendo face à obsolescência profissional (Oliveira, 2004).

Capítulo 3

Modelo de desenvolvimento de carreira de Donald Super

As raízes da teoria de desenvolvimento de carreira só surgiram quando Frank Parsons (1909) introduziu a “fórmula” das três etapas. Esta afirmava que na escolha de uma vocação o indivíduo deve possuir um claro entendimento das suas aptidões, habilidades, interesses e limitações e também compreender as condições para o sucesso e as vantagens e desvantagens que este enfrenta nas diferentes vias de trabalho (Parsons, 1909). Parsons acreditava que se as pessoas escolhessem uma profissão de acordo com as suas vocações, no final estariam mais satisfeitas, quando comparadas com as pessoas que se limitassem a escolher um trabalho qualquer (Brown, 2002). Uma das grandes limitações reconhecida hoje em dia neste modelo reside no facto deste considerar a escolha vocacional como um acontecimento único e estático ao longo de toda uma vida.

Nas décadas de 50 e 60, com o surgimento dos modelos desenvolvimentista e humanista, dá-se um grande salto na história da Psicologia vocacional. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951), põem fim à visão estática da teoria do traço-fator e afirmam que o desenvolvimento de carreira é um processo que ocorre ao longo da vida. Com a ênfase nos modelos desenvolvimentistas surge a expressão “desenvolvimento de carreira”, referida por Donald Super (1953, 1957).

3.1. Modelo do arco-íris da carreira e maturidade vocacional

Em 1942, Super apresentou o seu modelo desenvolvimentista. Este considerava a escolha vocacional através da perspetiva do desenvolvimento humano, propondo que as escolhas profissionais deixassem de ser entendidas como uma escolha entre as características pessoais e profissionais num dado momento, mas sim como resultado de uma série de decisões pré ocupacionais e ocupacionais que podem durar toda a vida e numa variedade de contextos sociais.

Super (1983, p.7) define assim carreira como “uma sequência de posições ocupadas por uma pessoa ao longo da sua vida pré-profissional, profissional e pós-profissional. Inclui papéis relacionados com o trabalho, tais como: estudante, trabalhador, pensionista ou reformado”. Super (1983) considera também os fatores socioeconómicos, tecnológicos e ambientais como fonte de influência no desenvolvimento de carreira.

O modelo desenvolvimentista afirma que o desenvolvimento é considerado como um processo contínuo desde a infância até à velhice e que a interação entre o indivíduo e as exigências dos contextos sociais contribuem para o seu carácter dinâmico. As escolhas vocacionais deixam de ser vistas como a escolha de profissão num determinado momento da vida, e passam a ser consideradas como um processo contínuo que ocorre ao longo da vida de um indivíduo no seu ciclo de vida e espaço de vida, *life-span* (dimensão longitudinal) e *life-space* (dimensão espacial) – o modelo do arco-íris da carreira (Super, 1990) (figura 1).

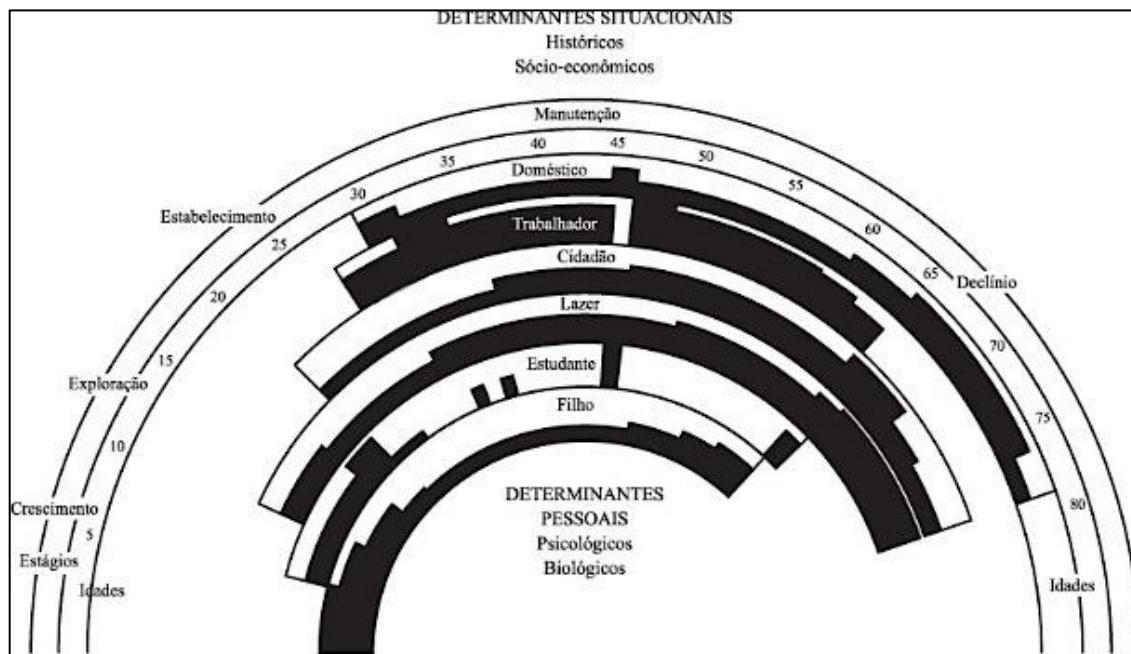


Figura nº 1 - Modelo do arco-íris da carreira (Super, 1990)

A dimensão espacial está ligada à dimensão do espaço de vida e aos papéis sociais (filho, estudante, lazer, cidadão, trabalhador e doméstico), sendo que estes interagem entre si podendo o indivíduo beneficiar destes ou não, na medida em que podem gerar conflito

dada a dificuldade do indivíduo em compatibilizar os compromissos dos vários papéis (Super, 1990). A dimensão longitudinal refere-se ao ciclo de vida, isto é, à sequência de diferentes papéis desde a infância até à velhice.

Assim sendo, Super (1990) considera o desenvolvimento vocacional como uma sucessão de etapas ou fases que suscitam determinadas preocupações de carreira e durante as quais o indivíduo é confrontado com tarefas de desenvolvimento específicas (Super, 1990). As fases são: crescimento, exploração, estabelecimento manutenção e declínio.

A fase do crescimento tem início no nascimento e perdura aproximadamente até aos 14 anos, sendo a única pela qual os adultos não voltam a passar. Nesta fase dá-se o desenvolvimento do conceito de si próprio através da identificação com a família e amigos. Este estágio inclui quatro tarefas de desenvolvimento, entre elas: começar a preocupar-se com o futuro, aumentar o controlo pessoal sobre a própria vida e a tomada de consciência da importância do sucesso na escola e no trabalho, adquirindo hábitos, atitudes e competências de trabalho (Super, 1990).

A fase de Exploração inicia-se na adolescência, aos 15 anos, e termina com o início da idade adulta aos 24 anos. Nesta fase dá-se a exploração de diversos tipos de trabalho, do nível de estudos que cada indivíduo deseja alcançar e a definição do autoconceito através do contacto com os diversos papéis. É também durante esta fase, que os indivíduos optam por campos profissionais e sistemas educativos, passando depois pela escolha de uma profissão ou especialidade, empreendendo assim ações para seguir a carreira e concretizar os planos profissionais escolhidos. Esta fase compreende outras três subfases: cristalizar, especificar e implementar.

A fase de Estabelecimento concretiza-se aproximadamente dos 25 anos até aproximadamente aos 44 anos. Esta é caracterizada pelo início da vida profissional, em que o indivíduo aplica a formação e as capacidades adquiridas, desenvolvendo um estilo de vida próprio. À medida que o autoconceito se torna consistente, ocorre a estabilização da vida profissional e pessoal a par da autonomia financeira. Nesta fase, há também a procura pela segurança no trabalho a par da procura de autonomia e aumento do nível financeiro.

A fase da Manutenção engloba os indivíduos com idades compreendidas entre os 45 e os 64 anos que tentam afirmar-se no seio profissional e manter o estatuto adquirido ou os que, por outro lado, tentam mudar para uma atividade profissional diferente. Nesta fase surgem dois desafios, atualizar e inovar. Atualizar através de comportamentos de atualização profissional e inovar recorrendo a novos métodos de trabalho e organização.

A partir dos 65 anos, o indivíduo entra na fase de Declínio caracterizada pela pré-reforma e preparação do abandono da atividade profissional. Esta fase compreende três subfases: desacelerar, planejar a reforma e a reforma. À medida que se aproxima a reforma, o indivíduo começa a delegar parte do seu trabalho e a tornar-se mais seletivo começando a antecipar e a organizar os meios necessários para a passagem à reforma.

Convém esclarecer que as “idades-tipo” para cada uma das fases não são fixas e pré-determinadas. Isto é, são idades que variam de indivíduo para indivíduo pois só após o cumprimento de determinadas tarefas de desenvolvimento é que os indivíduos avançam para a fase seguinte (Super, 1990). No estudo de Duarte (2000), em que a versão portuguesa do Inventário de Preocupações da Carreira foi aplicado a 881 homens em fase adulta, pode-se concluir o anteriormente referido (as fases não devem ser consideradas por limites de idade estanques). Duarte (2000) verificou no seu estudo que: dos 25-29 e dos 30-39 anos são prevaletentes preocupações referentes ao Estabelecimento, com destaque no primeiro subgrupo para a Exploração e no segundo para a Manutenção. Verificou também que dos 40-45 e 46-49 predomina as preocupações referentes à Manutenção, com destaque no 1º subgrupo para as preocupações de Estabelecimento e no segundo com o Estabelecimento e o Declínio em igual patamar. Sendo assim, de modo geral, Duarte (2000) verificou que a partir dos 30 anos as preocupações com o Estabelecimento diminuem com a idade. A partir dos 40 anos, a Manutenção prevalece sobre o Estabelecimento e a partir dos 55 anos é que o Declínio prevalece sobre a Manutenção.

De acordo com Rafael (2001), apesar de podermos identificar um maxiciclo e dos estágios de desenvolvimento ocorrerem de forma cíclica ao longo da vida, não se exclui a possibilidade da existência de miniciclos nos quais os indivíduos lidam com tarefas de diferentes fases, podendo inclusive ocorrer retrocessos, e ainda mesmo casos de indivíduos que nunca param de explorar. Deste modo, as trajetórias de carreira de um indivíduo deixaram de ser lineares. Fruto da mutação constante, cada vez mais os profissionais são confrontados com transições na carreira e com a necessidade de um novo crescimento, reexploração e reestabelecimento em fases tardias da sua carreira (Super, 1990).

No decorrer deste ciclo, surge também o conceito de maturidade vocacional. Este é essencial para enfrentar as exigências das organizações e depende da maturidade de carreira do indivíduo. Traduz-se pela capacidade do indivíduo, através dos recursos cognitivos e afetivos, responder de forma apropriada às tarefas de desenvolvimento de carreira e por outro lado, às tarefas do próprio desenvolvimento social e biológico (Balbinotti, 2003; Super, 1990). Segundo Lobato e Koller (2003), a maturidade para a

escolha profissional não está relacionada com a idade, mas sim com a necessidade de um indivíduo efetuar um determinado tipo de decisão. Para Super (1990), um indivíduo é maduro na medida em que se encontra apto para tomar as suas decisões e o seu comportamento corresponde àquilo que seria de esperar do seu estado de desenvolvimento.

O conceito de maturidade vocacional de Super (1990, 1995), veio permitir uma redefinição do aconselhamento de carreira, passando-se assim a privilegiar o desenvolvimento das atitudes e competências necessárias para o indivíduo lidar eficazmente com as várias tarefas de desenvolvimento de carreira que vão surgindo ao longo da vida (Janeiro, 2011). Dado que o processo de desenvolvimento de carreira é acompanhado pelo desenvolvimento e implementação do autoconceito, daqui deduz-se que o grau de satisfação no trabalho é proporcional ao grau no qual as pessoas conseguem implementar o mesmo (Horta, 2003). Para Super (1963, p.18) o autoconceito define-se como sendo o “quadro que o indivíduo tem dele próprio, o “eu” percebido como um significado decorrente”.

3.2. Modelo do arco normando da carreira

Mais tarde, Super (1990) viria a apresentar a última versão da sua teoria, o arco normando da carreira, que unificava o modelo de desenvolvimento de carreira, o modelo de conceito de si, o modelo da estrutura da personalidade e o modelo do arco-íris da carreira. Este modelo assenta em três grandes pilares: por um lado o alicerce biológico, relacionado com a personalidade (onde se inserem as necessidades, valores, aptidões e interesses) e por outro o alicerce geográfico, relacionado com a sociedade em geral (recursos económicos, estrutura económica, instituições sociais, entre outras). Entre estes dois grandes alicerces existe o *self*, representado em baixo na figura 2 pela abóbada, que faz a ligação e representa a interação entre o pilar biológico e geográfico. O indivíduo toma decisões enquadradas nas várias fases de vida e nos diferentes papéis que desempenha ao longo da vida, sendo esperados deste determinadas atitudes e comportamentos. A pessoa, como se pode ver na figura, é o resultado de um processo de desenvolvimento por fases (como se pode ver na coluna da esquerda e direita), nas quais desempenha vários papéis que o ajudam a desenvolver o conceito de si próprio em cada um desses papéis (Rafael, 2001).

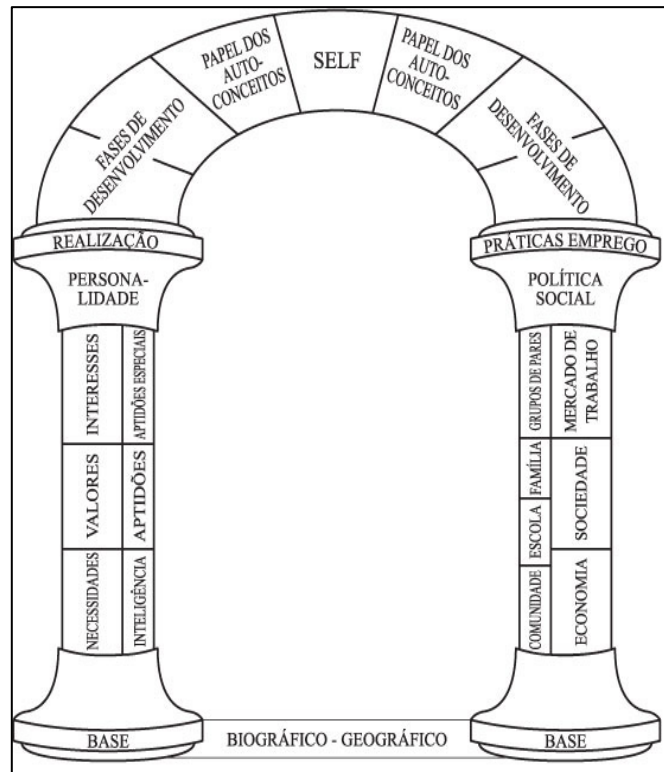


Figura nº 2 - Modelo do arco normando da carreira (Super, 1990). Adaptado por Oliveira, Silva e Coleta (2012)

Capítulo 4

Modelos de desenvolvimento de carreira: valores e interesses

4.1. Valores

Os valores têm sido alvo de uma extensa revisão de literatura, mas vários são os autores que apresentaram definições divergentes ou até complementares entre si. Para certos autores, os valores assemelham-se aos interesses e para outros às necessidades, sendo poucos os que definem claramente os valores como necessidades e traços de personalidade com significados distintos e precisos (Nevill & Super, 1986).

Entre as inúmeras definições pouco claras que surgiram, encontram-se as de Gordon que, em 1960, definiu valor como sendo o que é verdadeiramente importante para os indivíduos e a de Katz que, em 1963, se referia como sendo a expressão externa e manifestação das necessidades do indivíduo.

Holland (1973), por sua vez, encara os valores como características que constituem um tipo de personalidade em termos de interesses e de competências. Noutra perspetiva, Locke (1976) afirma que estes traduzem aquilo que consciente ou subconscientemente o indivíduo deseja, sendo assim de natureza subjetiva e aprendida.

Super (1990), com o seu modelo da personalidade, vem classificar e fazer a distinção entre estes conceitos. Considera que as necessidades, os valores e os interesses são dimensões constituintes da personalidade e que formam uma matriz vocacional que explica as escolhas e o comportamento vocacional do indivíduo (Teixeira, 2004). Para Super (1990), as necessidades guiam as ações e justificam o comportamento do indivíduo, os valores representam os objetivos e denotam a importância depositada sobre determinada situação. Sendo assim, os interesses são os meios escolhidos para atingir os valores e a satisfação das necessidades.

Super (1990) hierarquiza as dimensões anteriores por ordem de relevância, sendo que as necessidades assumem uma maior importância face aos valores, e os valores face aos interesses, respetivamente. Segundo Super (1973, p.189), a necessidade é definida como “a falta de algo que, se estivesse presente, contribuiria para o bem-estar do indivíduo

e que é acompanhada por um impulso para fazer algo em relação a ela”.

Segundo Barros (2007), estas dimensões juntamente com as aptidões, fatores culturais, sociais e económicos e integradas num processo de integração contínua realizado pelo próprio indivíduo a partir da perceção de si e do meio, representam o processo de desenvolvimento da carreira.

Super (1970) define os valores como qualidades que as pessoas ambicionam, procurando atividades e situações que reflitam esses mesmos e inclusive nos objetos que fazem ou adquirem. Os valores mudam com a idade e a experiência e resultam de uma partilha social de códigos e de normas, tendo uma componente cultural. São objetivos abstratos e desejáveis, não observáveis diretamente e importantes na análise do comportamento, dado que só se evidenciam através deste (Super, 1970).

Os valores diferem dos interesses na medida em que estes são fundamentais, são o fim último das nossas intenções. Traduzem-se pelas qualidades procuradas e não nas atividades ou objetos que os definem. Dado que os valores refletem as necessidades do indivíduo e consequentemente definem o estabelecimento de objetivos, estes tem um papel fulcral no processo de tomada de decisão (Super, 1970).

Apesar de a avaliação das necessidades contribuir para a compreensão da estrutura psicológica das pessoas e dos seus traços (como e porquê fazem as coisas), estas não se constituem como indicadores que possam prever o comportamento educacional e profissional. Para tal, devemos ter em conta os valores e os interesses, dado que estes estão mais próximos das escolhas atuais. Os valores são objetivos procurados no comportamento e os interesses constituem as atividades, nas quais, estes são procurados (Nevill & Super, 1986).

A importância da natureza motivacional dos valores tem servido nas últimas décadas como base para criação de instrumentos de medida dos valores; exemplo disso é o *Life Values Inventory* (Crace & Brown, 1996) ou a escala WIS. O pressuposto teórico para esta última, resulta da integração do estudo dos valores na Teoria de Desenvolvimento de Carreira de Super. Neste contexto, os valores são entendidos como objetivos procurados no trabalho e simultaneamente noutros papéis de vida ou atividades, tais como a família, a casa, entre outros. A satisfação de um valor, pode assim, ser alcançada em diferentes papéis de vida, em estádios iguais ou diferentes do desenvolvimento de carreira tal como, diferentes valores podem ser alcançados no mesmo papel e em diferentes estádios do desenvolvimento de carreira.

4.2. A teoria dos interesses e escolhas vocacionais de John Holland

A teoria de Holland (1973, 1985, 1997) consiste num conjunto de simples princípios e do seu respetivo escrutínio, que visa explicar porque é que os indivíduos escolhem determinadas profissões, explicando a relação entre os diferentes tipos de personalidade e o ambiente profissional escolhido. Esta assenta no facto de podermos caracterizar as pessoas pela sua semelhança a seis tipos de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (Holland, 1973, 1985, 1997). Quanto mais um sujeito se assemelha a um destes tipos, mais provável é a hipótese de este exibir comportamentos e traços pessoais associados a esse tipo (Holland, 1973, 1985, 1997). O ambiente de trabalho em que uma pessoa se insere, também é indicador da semelhança do indivíduo a um dos seis tipos de ambiente. Assim sendo, do emparelhamento da personalidade de um indivíduo a um determinado ambiente, é possível prever os possíveis resultados. Estes podem traduzir-se na escolha vocacional de um indivíduo, na sua estabilidade vocacional, nos resultados obtidos ao longo da sua carreira, na sua competência, comportamento social e suscetibilidade de ser influenciado pelos outros (Holland, 1973, 1985, 1997).

Para Holland (1973, 1985, 1997) a escolha vocacional é expressão da personalidade. Assim sendo, os interesses vocacionais representam a personalidade de um indivíduo no trabalho, disciplinas escolares, hobbies e preferências num âmbito geral. Na mesma linha de ideias, Holland afirma que os inventários de interesse são inventários de personalidade. Se os interesses vocacionais são uma expressão da personalidade, então depreende-se o anteriormente referido. O ato de escolha de uma ocupação é um ato expressivo que reflete as motivações, conhecimento, personalidade e capacidades do indivíduo. A ocupação reflete um estilo de vida, um ambiente e não meramente um conjunto isolado de funções e habilidades.

No centro desta teoria estão quatro princípios base. Estes são indicadores da natureza dos tipos de personalidade e dos modelos ambientais, como os tipos e modelos são determinados e como estes interagem para explicar o fenómeno vocacional, educacional e social que esta teoria tenta transmitir (Holland, 1973, 1985, 1997).

O primeiro princípio afirma que na nossa cultura, a maioria das pessoas pode ser categorizada como um dos seis tipos de personalidade existentes: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Cada tipo é fruto de uma interação única entre uma variedade de fatores culturais e pessoais, nos quais se podem incluir os amigos,

a hereditariedade, os pais, a classe social, a cultura e o ambiente físico. Embora algumas atitudes por parte dos pais desempenhem um papel menor e complexo no desenvolvimento dos interesses das crianças, é lógico afirmar que o tipo de personalidade dos pais fornece um largo leque quer de oportunidades quer de limitações. Desta interação com o meio, um indivíduo dá preferência a determinadas atividades em detrimento de outras. Mais tarde, esta preferência traduz-se em interesses fortes que conduzem o indivíduo a um grupo determinado de competências. Este grupo de interesses e competências criam um ambiente próprio que levam o indivíduo a pensar, perceber e agir de determinada forma (Holland, 1973, 1985, 1997).

Resumidamente, cada tipo de personalidade tem um repertório específico de atitudes e competências, com as quais o indivíduo enfrenta as tarefas e o ambiente que o envolve. Indivíduos com diferentes tipos de personalidade, selecionam e processam a informação de maneira diferente, mas todos os tipos procuram satisfazer os seus gostos, exercendo atividades características do seu tipo (Holland, 1973, 1985, 1997).

Ao comparar as atitudes de uma pessoa às de um determinado tipo de personalidade, podemos determinar com o qual é que este mais se assemelha. Esse modelo representa a personalidade dominante; a partir daí é possível determinar com que tipos o indivíduo se assemelha em segundo e terceiro lugar, caracterizando as pessoas por uma combinação de três tipos. Por exemplo, uma pessoa pode ser do tipo maioritariamente Social, em segundo lugar Empreendedor e assim sucessivamente. Através da semelhança com os diferentes tipos de personalidade, é possível estabelecer um padrão de personalidade e assim obter um perfil que ajuda à compreensão de um indivíduo, de forma a não correr o risco de caracterizá-lo apenas como sendo de um único tipo de personalidade.

O segundo princípio afirma que existem seis tipos de ambiente modelo: o Realista, o Investigativo, o Artístico, o Social, o Empreendedor e o Convencional (Holland, 1973, 1985, 1997). Cada ambiente é dominado por um determinado tipo de personalidade e por um conjunto de problemas e oportunidades próprios. Dado que, diferentes tipos de personalidade possuem diferentes interesses, competências e disposições, os indivíduos tendem a rodear-se de pessoas e materiais que os ajudem a ultrapassar os problemas e que sejam congruentes com os seus interesses, competências e perspetiva do mundo. Assim sendo, podemos afirmar que num dado grupo, as pessoas criam um ambiente que reflete os tipos de personalidade das mesmas, sendo possível classificar o ambiente à semelhança do indivíduo (Holland, 1973, 1985, 1997).

O terceiro princípio, afirma que as pessoas procuram ambientes que as deixem assumir estatutos ou papéis que lhes permitam por em prática as suas capacidades, aptidões e expressar as suas atitudes e valores, ou seja ambientes compatíveis com a sua personalidade (Holland, 1973, 1985, 1997).

O quarto princípio, afirma que o comportamento é fruto da interação entre a personalidade e o ambiente. Sabendo o perfil de um indivíduo e o padrão do ambiente em que este se insere, podemos em princípio usar o conhecimento dos tipos de personalidade e dos modelos de ambiente para prever alguns dos resultados do emparelhamento. Tais resultados traduzem-se na escolha da vocação, mudanças de trabalho, resultados obtidos, competência pessoal, educação e comportamento em sociedade (Holland, 1973, 1985, 1997).

Estes quatro princípios anteriormente abordados, são apoiados por outros conceitos deduzíveis através da análise da figura 3. Um destes conceitos é o de consistência. As semelhanças entre os diferentes tipos são proporcionais à distância entre eles no hexágono e quanto menor for a distância, mais semelhantes são entre eles. Assim sendo, a consistência traduz o grau de relacionamento entre os tipos de personalidade e ambientes. A consistência de um indivíduo encontra-se relacionada com o seu grau de diferenciação. Isto porque uma pessoa que se identifica com muitos tipos, ou se revê num ambiente representado por inúmeros tipos, é indiferenciada e pouco definida (Holland, 1973, 1985, 1997).

Os diferentes tipos requerem diferentes ambientes. Por exemplo, os indivíduos do tipo Realista reveem-se em ambientes realistas, isto porque tais ambientes lhes permitem florescer e fornecem as oportunidades e recompensas que estes precisam. A incongruência ocorre quando um determinado tipo de personalidade convive num ambiente alheio às suas preferências e capacidades, por exemplo, uma pessoa realista num ambiente social. Holland (1973, 1985, 1997) afirma que a congruência entre o ambiente e a personalidade é importante, dado que produz resultados desejáveis tais como a satisfação e a realização no trabalho, que por sua vez culminam na motivação interna do indivíduo e na promoção da sua saúde mental.

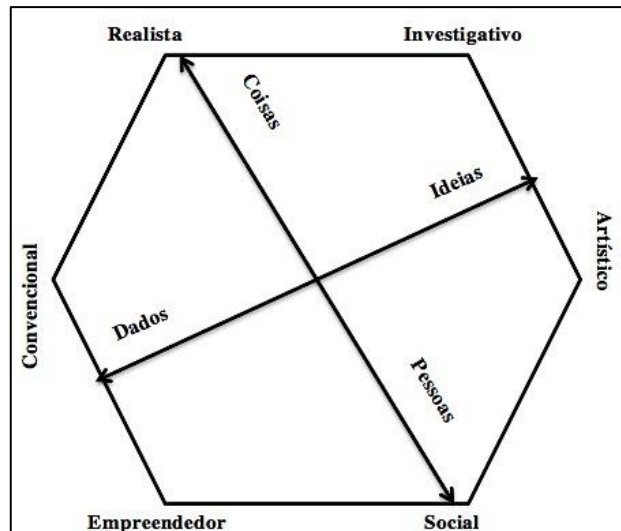


Figura nº 3 - Modelo Hexagonal de Holland (1997)

4.2.1. Os tipos de personalidade

Os seis tipos de personalidade propostos por Holland são representados pela sigla RIASEC, cujo nome é constituído por cada uma das siglas do tipo de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional.

4.2.1.1. O tipo Realista

O tipo de pessoa Realista tem preferência por atividades concretas, ordeiras e relacionadas com a manipulação sistemática de objetos, ferramentas, máquinas e animais, tendo aversão a atividades do foro educacional ou terapêuticas. Sendo assim, as pessoas deste tipo têm competências no trabalho manual, mecânico, agrícola, elétrico e técnico e tem fracas competências sociais e educacionais (Holland, 1997). Preferem trabalhar ao ar livre e lidar com coisas e não com ideias ou pessoas, gostam de criar coisas com as próprias mãos (Holland, 1997).

Este tipo de pessoa tem um grupo de interesses limitado e bem definido e procuram afastar-se de atividades que necessitem de competências sociais. Associam-se a pessoas com as mesmas crenças e interesses e evitam pessoas com interesses diferentes. São ambiciosas e valorizam o concreto, o prático e o tangível. Preferem trabalhar dentro de

instituições e valorizam o auto controle. Geralmente, confiam nas suas aptidões, apresentam baixa desenvoltura interpessoal e pouca sociabilidade (Holland, 1997). Neste leque de características enquadram-se por exemplo: engenheiros civis, agricultores, mecânicos de automóveis e carpinteiros.

Alguns dos adjetivos associados para descrever este tipo de pessoa são os seguintes: conformadores, dogmáticos, genuínos, teimosos, inflexíveis, materialistas, persistentes, práticos, reservados e reticentes (Holland, 1997).

4.2.1.2. O tipo Investigativo

As pessoas deste tipo envergam por atividades que envolvem a observação, o simbólico, o sistemático e a investigação criativa de fenómenos biológicos, físicos e culturais. Tem aversão a atividades que envolvam a persuasão, que sejam repetitivas e do foro social (Holland, 1997).

Valorizam atividades científicas e valores como a autodeterminação, o intelectualismo, a lógica e o ser ambicioso. Porém, apesar de menos importante, não descuidam a segurança da família e as verdadeiras amizades (Holland, 1997).

Estes indivíduos apresentam geralmente fortes competências científicas e matemáticas em detrimento de competências persuasivas. Preferem atividades intelectuais e académicas e podem acusar falta de capacidade de liderança. Dão ênfase às atividades que envolvam a compreensão do mundo físico, uma análise profunda das situações e utilização das suas capacidades analíticas e imaginativas em prejuízo da busca de soluções concretas para os problemas. Este tipo de pessoas são geralmente descritos como introvertidos e voltadas para a exploração intelectual, preferindo pensar do que agir (Primi, Mansão & Nunes, 2010). Elegem ambientes caracterizados por requererem respostas programadas através do recurso ao pensamento abstrato e à criatividade (Holland, 1997).

Possuem um sistema aberto de crenças e têm valores liberais, sendo abertos a novas ideias e experiências, dispondo de uma vasta gama de interesses (Holland, 1997).

As pessoas deste tipo reveem-se em profissões como: físicos, biólogos, antropólogos e engenheiros informáticos.

Pode-se descrever este tipo de pessoas como: original criativa, analítica, cuidadosa, complexa, crítica, independente, curiosa, intelectual, pessimista, precisa, racional e reservada (Holland, 1997).

4.2.1.3. O tipo Artístico

As pessoas deste tipo têm preferência por atividades ambíguas, não sistematizadas, que envolvam a manipulação verbal e física de materiais de forma a criar formas de arte. Têm aversão ao explícito, sistemático e a atividades ordeiras, sendo mal sucedidas na área empresarial. Surgem associados a competências artísticas: na área da música, drama, escrita e arte (Holland, 1997). Procuram ambientes onde podem manifestar as suas próprias ideias e salientar a sua própria individualidade e criatividade (Holland, 1997).

Valorizam a experiência estética, a autoexpressão, a igualdade e características pessoais tais como a imaginação e a coragem, mantendo de parte a obediência e a lógica. Tem o sistema de valores mais aberto de todos os tipos, sendo aberto aos sentimentos e às ideias dos outros (Holland, 1997).

Percecionam-se como expressivos, abertos, originais, intuitivos, liberais, não conformistas, introspetivos, independentes, desordeiros, tendem propensão para a música, teatro, escrita e falar em público (Holland, 1997). Preferem trabalhar sozinhos e tem pouco interesse por problemas altamente estruturados ou que exijam força física bruta (Holland, 1997).

Enquadram-se nestas características: artistas plásticos, escritores, músicos, decoradores de interiores e arquitetos

São descritos como: complicados, desordeiros, emocionais, expressivos, idealistas, imaginativos, independentes, intuitivos, abertos, originais e inconformistas (Holland, 1997).

4.2.1.4. O tipo Social

As pessoas deste tipo, preferem atividades que envolvam a manipulação dos seus pares de forma a informar, treinar e desenvolver os mesmos. São adversos ao explícito, ordeiro e sistemático, entre outras atividades que envolvam materiais, ferramentas ou máquinas.

Tem preferência por ocupações sociais e situações nas quais possam interagir e evitar atividades exigidas por ocupações do tipo realista. Querem servir os outros, dando apoio médico, apoio institucional e entre outros contextos de ajuda recíproca, procurando atividades sociais, humanistas e relacionadas com a cooperação, empatia e bem-estar dos

outros. Acreditam na igualdade e no desejo de serem prestáveis e tolerantes, mas desprezam ser lógicos e intelectuais ou ter uma vida excitante. Aspiram a ser pais competentes, professores ou terapeutas (Holland, 1997).

Percecionam-se como prestáveis, compreensivos, com capacidade para ensinar os outros, mas falta-lhes capacidade mecânica e científica. Expressam-se bem e relacionam-se bem com os outros, preferem resolver os problemas através de uma discussão saudável. Têm pouco interesse em situações que exijam o esforço físico ou trabalho com as máquinas (Holland, 1997).

Têm um conjunto de valores aberto, mas não põem de parte os valores tradicionais. (Holland, 1997).

Enquadram-se nesta descrição: psicólogos, assistentes sociais e líderes de grupos recreativos.

São descritos como: cooperativos, empáticos, amigáveis, generosos, bondosos, persuasivos, responsáveis, compreensíveis, pacientes e idealistas (Holland, 1997).

4.2.1.5. O tipo Empreendedor

As pessoas deste tipo, tem preferência por atividades que envolvam a manipulação de outros de forma a atingir os objetivos da organização ou o ganho económico, sendo porém contrários a atividades que envolvam a observação e tarefas sistemáticas. Estas tendências levam à aquisição de competências de liderança, interpessoais e de persuasão, e a um défice de competências científicas (Holland, 1997).

Estão muitas vezes associados a cargos de gestão ou venda, evitando atividades do tipo investigativo. Têm valores tradicionais, valorizando o poder político e económico. Valorizam controlar os outros e o facto de não prestarem contas a ninguém torna-os ambiciosos. Desprezam ser prestáveis e aspiram tornar-se líderes organizacionais bem como, no seio da sua comunidade, podendo assim influenciar os assuntos públicos (Holland, 1997).

Percepcionam-se como agressivos, populares, confiantes, decididos, interessados e sociáveis. Apresentam capacidades de liderança e destreza em falar em público, encontrando gratificação em posições de poder. Tem autoestima elevada e um conjunto de valores tradicionais fechado (Holland, 1997).

Enquadram-se nestas características: empresários, diretores administrativos, gestores e economistas.

São descritos como: aventureiros, ambiciosos, assertivos, energéticos, entusiastas, exibicionistas, extrovertidos e otimistas (Holland, 1997).

4.2.1.6. O tipo Convencional

As pessoas deste tipo têm preferência por atividades explícitas, ordeiras e que envolvam a manipulação sistemática de dados (manter registos atualizados, entre outras atividades semelhantes) e tem aversão por atividades que envolvam o ambíguo, a exploração ou que não sejam sistematizadas. Estas tendências comportamentais levam à aquisição de competências na área do secretariado e computadores, sendo deficitários em competências artísticas (Holland, 1997). Esta falta de capacidade artística leva-os a procurarem ambientes onde predominem respostas concretas, sistemáticas e rotineiras, ao invés de tarefas pouco sistematizadas e espontâneas.

Associam-se a pessoas com os mesmos interesses, crenças e valores, valorizando as conquistas económicas e na área dos negócios. Ambicionam tornar-se especialistas na área da economia e comércio, tendo como objetivo levarem uma vida confortável (Holland, 1997).

Valorizam o trabalho no seio de uma instituição ou organização e acreditam que é desejável ser-se ambicioso, obediente e bem-educado, possuindo um sistema de valores fechado e tradicional, caracterizados pelo conservadorismo, religião e objetivos políticos e económicos.

Enquadram-se nesta descrição: contabilistas, bancários e analistas financeiros.

São descritos como: conformistas, dogmáticos, eficientes, inflexíveis, metódicos, obedientes, ordeiros, persistentes e práticos.

Capítulo 5

Método

5.1. Participantes

A amostra desta investigação é constituída por 447 cadetes alunos que frequentam a AM (1º ao 5º ano), encontrando-se distribuída de acordo com a tabela 1.

Tabela nº 1 – Caracterização global da amostra

	Frequências absolutas (N)	Frequências Relativas (%)
Sexo		
Masculino	416	93.1
Feminino	31	6.9
Ramo		
Exército	294	65.8
GNR	153	34.2

Estamos perante uma amostra claramente masculina (93.1%). A média etária é de 21.70 anos com DP (desvio padrão) de 2.23 anos.

Tabela nº 2 – Distribuição da amostra por sexo e idade

Idade		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Total
Masculino	N	22	45	68	67	83	61	29	15	12	7	2	1	3	1	416
	%	4.9	11	15.2	15.0	18.6	13.6	6.5	3.4	2.7	1.6	.4	.2	.7	.2	93.1
Feminino	N	2	2	2	3	13	5	2	2	0	0	0	0	0	0	31
	%	.4	.4	.4	.7	2.9	1.1	.4	.4	0	0	0	0	0	0	6.9
Total	N	24	47	70	70	96	66	31	17	12	7	2	1	3	1	447
	%	5.4	10.5	15.7	15.7	21.5	14.8	6.9	3.8	2.7	1.6	.4	.2	.7	.2	100
Média																21.70
DP																2.23

Através de análise da tabela 3, verifica-se que 45,4% da amostra está no quarto ou quinto ano da AM. Os cursos com maior representação são: GNR Armas (20.1%), EXE Armas (18.6%) e EXE Infantaria, (11.6%) constituindo 50.2 % da amostra total. A cinzeno estão os cursos que não tem representação na amostra ou no ano em causa.

Tabela nº 3 – Distribuição da amostra por curso e ano

Curso	Ano de Frequência										Total	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
EXE Armas	15	3.4	28	6.3	40	8.9					83	18.6
EXE Administração	1	.2	4	.9	10	2.2	8	1.8	10	2.2	33	7.4
EXE Infantaria							23	5.1	29	6.5	52	11.6
EXE Artilharia							11	2.5	15	3.4	26	5.8
EXE Cavalaria							5	1.1	11	2.5	16	3.6
EXE Engenharias	7	1.6									7	1.6
EXE Engenharia Militar			6	1.3	9	2.0	7	1.6	7	1.6	29	6.5
EXE Serviço Material					1	.2	1	.2	1	.2	3	.7
EXE S.Material Eletrônica			2	.4	3	.7	2	.4	2	.4	9	2.0
EXE Medicina			1	.2	1	.2	2	.4			4	.9
EXE Medicina Veterinária							1	.2			1	.2
EXE Transmissões			6	1.3	9	2.0	11	2.5	5	1.1	31	6.9
GNR Armas	36	8.1	35	7.8	19	4.3					90	20.1
GNR Administração	4	.9	2	.4	2	.4	5	1.1			13	2.9
GNR Infantaria							23	5.1	17	3.8	40	8.9
GNR Cavalaria							5	1.1	2	.4	7	1.6
GNR S.Material Eletrônica			1	.2							1	.2
GNR Medicina			1	.2							1	.2
GNR Transmissões			1	.2							1	.2
Total	63	14.1	87	19.5	94	21,0	104	23.3	99	22.1	447	100

5.2. Instrumentos

5.2.1. Questionário de dados pessoais

Para podermos analisar posteriormente os dados, foi utilizado um questionário de dados pessoais constituído por um conjunto de perguntas de resposta breve: idade, sexo,

ano de frequência da AM, ramo e curso que frequentam e ramo e curso que desejavam frequentar.

5.2.2. SDS – Inventário de interesses de exploração auto-dirigida

John Holland desenvolveu vários instrumentos que avaliam os interesses profissionais, mas o SDS, em português, o inventário de interesses de exploração autodirigida, é um dos internacionalmente mais utilizados e conhecidos, quer na prática de aconselhamento de carreira, quer na investigação.

O SDS (Holland, Frieztche & Powell, 1994) tem como base a teoria de Holland e as suas escalas correspondem aos seis tipos de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Este instrumento pode apresentar quatro formas: *Regular*, *Easy*, *Career Planning* e *Career Explorer*. Esta última, foi traduzida para a língua portuguesa por Primi *et al.* (2010) com autorização da *Psychological Asessment Resources* (PAR).

Este questionário está organizado em quatro secções ou subescalas e aborda aspetos referentes a: atividades (o que indivíduo gosta ou gostaria de fazer), competências (aquilo em que o indivíduo é bom ou gostaria de aprender), carreiras (o que o indivíduo gostaria de seguir) e capacidades (em que o indivíduo se autoavalia).

As secções referentes às atividades e competências são constituídas por 11 itens para cada uma das 6 subescalas, ou seja, possuem 66 itens do tipo “sim ou não”. A secção referente às carreiras é constituída por 72 itens, do tipo “sim ou não”, distribuídos pelas 6 subescalas, ou seja 12 itens por subescala. Na última secção referente à autoavaliação das capacidades, constituída por 12 itens (2 por cada subescala), o indivíduo autoavalia-se num conjunto diverso de capacidades, usando para isso a escala de *likert*¹ de 1 a 7. No total, o questionário perfaz 216 itens.

O SDS é um instrumento de resposta normativa, podendo ser autocorrigido e adequa-se a jovens a partir dos 14-15 anos, a nível individual ou coletivo. O resultado final é fruto da soma de todos os “sim” referente a cada tipo de personalidade nas subescalas atividades, competências e carreiras, e da soma do resultado da autoavaliação referente a

¹ A escala de *likert* é um tipo de escala de resposta psicométrica muito usada para aferir opiniões e níveis de concordância.

cada tipo. O resultado, pode variar entre os 0 e os 48 pontos para cada tipo de personalidade. No final, obtém-se um código de três letras com referência à taxonomia RIASEC, que traduz as 3 escalas, em que o sujeito obteve maior cotação por ordem decrescente.

No que concerne ao nível de precisão, a versão *Career Explorer* apresenta, para a amostra de Portugal e do Brasil, valores de *alfa Cronbach* que variam entre .91 a .94, o que corresponde a bons índices de consistência interna da medida (tabela 4).

Tabela nº 4 - Coeficientes de *alfa de Cronbach* nas duas amostras – Adaptado de Teixeira, Barros & Janeiro (2010)

Escalas	Amostra do Brasil	Amostra de Portugal
Realista	.93	.93
Investigativo	.92	.92
Artístico	.93	.92
Social	.91	.91
Empreendedor	.93	.92
Convencional	.94	.93

Através da análise da tabela 5 e 6, constata-se que em Portugal as médias são significativamente superiores nos rapazes nas escalas do tipo Realista e Empreendedor e nas raparigas nas escalas do Tipo Artístico e Social. No Brasil os rapazes têm médias superiores nas escalas do tipo Realista, Empreendedor e Convencional. Por sua vez, as raparigas tem média superior no tipo Social (Teixeira *et al.*, 2010).

Em ambas as amostras, as médias mais elevadas verificaram-se nos rapazes na escala do tipo realista, e nas raparigas na escala do tipo Social (Teixeira *et al.*, 2010).

Tabela nº 5 - Distribuição dos resultados nas duas amostras. Adaptado de Teixeira *et al.* (2010)

Escalas	Amostra do Brasil				Amostra de Portugal			
	Mínimo	Máximo	Média	DP	Mínimo	Máximo	Média	DP
Realista	0	31	9.61	7.96	0	32	9.41	7.83
Investigativo	0	34	13.75	8.41	0	33	12.78	8.37
Artístico	0	34	13.68	8.73	0	34	15.20	8.61
Social	0	34	17.19	7.73	0	34	18.61	7.83
Empreendedor	0	34	17.09	8.31	0	33	17.34	8.37
Convencional	0	34	10.00	8.59	0	34	8.91	8.01

Tabela nº 6 - Médias e desvios-padrão dos rapazes e raparigas nas amostras de Portugal e do Brasil. Adaptado de Teixeira *et al.* (2010)

Escala	Amostra de Portugal				Amostra do Brasil			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Realista	13.55	8.41	6.29	5.63	14.61	8.10	6.18	5.75
Investigativo	13.54	8.72	12.20	8.06	14.13	8.50	13.48	8.36
Artístico	13.98	8.67	16.12	8.48	13.25	8.40	13.97	8.96
Social	15.50	7.61	20.95	7.17	14.58	7.54	18.98	7.35
Empreendedor	19.29	8.24	15.87	8.19	20.02	8.22	15.08	7.77
Convencional	9.21	8.01	8.68	8.04	11.67	8.84	8.85	8.22

5.2.3. Escala de valores WIS 2ª edição – *Work Importance Study*

A escala de valores WIS, designação adotada para a versão portuguesa, surgiu fruto do trabalho de equipas de países de todos os continentes, sendo coordenada a nível internacional por Donald Super. A origem do projeto remete ao ano de 1978, aquando da realização do congresso de Munique de Psicologia Aplicada. Com a publicação do livro *“Life Roles, Values, and Careers, international findings of the work importance study”*, em 1995, este viria a sintetizar os principais resultados obtidos nos países participantes e as respetivas comparações (Rodrigues, 2003). Este projeto tinha como objetivo: identificar os valores que as pessoas procuram ou desejam encontrar nos vários papéis de vida, avaliar a importância relativa do papel de trabalho no contexto dos outros papéis de vida e criar medidas para os valores e para a saliência dos papéis (Marques & Miranda, 1995). O projeto WIS assenta no modelo da personalidade organizada em necessidades, valores e em interesses, e a definição de valor adotada decorre dos contributos de Spranger, Allport, Vernon e Lindzey, que definiram valor como “um objetivo, um estado psicológico, uma relação, ou uma condição que se procura atingir ou obter” (Super, 1980, p.82).

Fruto deste projeto, resultaram dois inventários de natureza internacional – a Escala de Valores e o Inventário da Saliência de Atividades (Super & Sverko, 1995).

Em Portugal, o projeto WIS foi levado a cabo por Ferreira Marques (Marques & Miranda, 1995) com a colaboração de outros investigadores da Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade de Lisboa.

A Escala de Valores WIS (2ª edição portuguesa), engloba uma parte que explica o significado do conceito de valor e avalia dezoito valores/escalas, cada um destes através de

cinco itens (três internacionais e dois nacionais), perfazendo um total de 90 itens. A cada item, o sujeito atribui uma importância de acordo com uma escala: 1 (pouca ou nenhuma importância), 2 (alguma importância), 3 (bastante importante) e 4 (muita importância). Em cada valor, os resultados podem variar entre 5 e 20.

Os 18 valores constam do quadro 1:

Quadro nº 1 - Valores das escalas de WIS e sua descrição (Gago, 2008)

Valores	Descrição
Utilização das Capacidades	Desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos.
Realização	Fazer as coisas bem, sentir que faz (ou fez) aquilo a que se comprometeu bem.
Promoção	Progredir na carreira e melhorar o nível de vida.
Estético	Aumentar e gozar a beleza das coisas.
Altruísmo	Ajudar os outros.
Autoridade	Chefiar, dirigir, dizer aos outros o que têm que fazer.
Autonomia	Tomar decisões por si mesmo, sem interferência alheia.
Criatividade	Fazer coisas novas ou desenvolver ideias novas.
Económico	Ter um alto nível de vida, bom ordenado e estabilidade no emprego.
Estilo de Vida	Poder seguir as suas ideias, trabalhar e viver da forma que convém.
Desenvolvimento Pessoal	Sentir-se realizado no trabalho e saber o que quer fazer na vida.
Atividade Física	Fazer muita atividade física no trabalho ou no seu dia a dia.
Prestígio	Ser admirado e considerado.
Risco	Capacidade em fazer coisas arriscadas e correr riscos.
Interação Social	Interagir com outras pessoas enquanto trabalha ou faz outras atividades.
Relação Social	Poder estar com amigos ou pessoas de quem gosta, falar com outros.
Variedade	Diversidade naquilo que faz, mudança de atividades.
Condições de Trabalho	Ter boas condições de espaço e luz no trabalho.

Segundo Švercko (1995) é possível categorizar as dimensões gerais da motivação através dos valores, sendo identificados 5 fatores:

1. Orientação Utilitária, definida por cinco valores extrínsecos: Económico, Promoção, Prestígio, Autoridade e Realização. Materializa a importância das condições económicas e do progresso material na carreira.

2. Orientação para a autoatualização, definida pela Utilização das Capacidades, Desenvolvimento Pessoal e Altruísmo (embora Realização, Estético e Criatividade, também apareçam com saturações elevadas nalgumas amostras). Está relacionado com a autorrealização e o desenvolvimento pessoal.
3. Orientação para a expressão individual, definida pelo Estilo de Vida e Autonomia (embora nalgumas amostras apareça Criatividade e Variedade com saturações elevadas). Demonstra a importância do indivíduo em seguir um estilo de vida autónomo.
4. Orientação Social, demonstra a orientação para o grupo e é definida pela Interação Social e Relações Sociais, embora nalgumas amostras a Variedade e Altruísmo apareçam com saturações elevadas.
5. Orientação para a aventura, definida sobretudo pelo Risco. A Atividade Física e autoridade também aparecem com saturações elevadas nalgumas amostras.

De acordo com o estudo de Barros e Teixeira (2011), existem semelhanças na hierarquia dos resultados médios e nas estruturas fatoriais, verificando-se a sua concordância com outros estudos transnacionais. O α neste estudo é satisfatório, variando entre .60 e .89 na amostra do ensino secundário e entre .62 e .89 na amostra do ensino superior (Teixeira, 2000).

Através da análise dos resultados das tabelas 7 e 8 abaixo descritas, verifica-se que as médias mais elevadas encontram-se nos valores de Realização, Utilização das Capacidades e Desenvolvimento Pessoal, apesar de terem hierarquias diferentes. Quanto às médias mais baixas em ambas as amostras, o Risco, a Autoridade e a Atividade Física assumem a mesma hierarquia. Atendendo à diferença entre os sexos, na amostra do ensino secundário, verificaram-se médias superiores para os valores de Realização, Variedade e Relações Sociais no sexo feminino ($n=782$) e de Autoridade e Económico para o sexo masculino ($n=446$) (Barros & Teixeira, 2011).

Na amostra do ensino superior, verifica-se uma discrepância significativa atendendo aos sexos em quase todas as escalas. Sendo assim, encontram-se médias significativamente superiores no sexo masculino ($n=328$) associados à Criatividade, Atividade Física e Risco. Todas as outras escalas surgem com médias significativamente superiores para o sexo feminino ($n=355$).

Tabela nº 7 - Médias mais elevadas nas amostras de Portugal e do Brasil. Adaptado de Barros e Teixeira (2011)

Amostra do ensino superior (n=683)	Média	Amostra do ensino secundário (n=1228)	Média
Risco	9.99	Risco	10.94
Autoridade	11.84	Autoridade	11.76
Atividade Física	12.66	Atividade Física	13.05

Tabela nº 8 - Médias mais baixas obtidas nas amostras de Portugal e do Brasil. . Adaptado de Barros e Teixeira (2011)

Amostra do ensino superior (n=683)	Média	Amostra do ensino secundário (n=1228)	Média
Realização	18.17	Realização	17.62
Utilização das Capacidades	18.02	Desenvolvimento Pessoal	17.44
Desenvolvimento Pessoal	17.54	Utilização das Capacidades	17.40

5.3. Procedimentos

A investigação começou a ser desenvolvida durante o ano letivo de 2012/2013. Numa primeira fase, foi efetuada a elaboração do projeto do TIA, que foi alvo de apreciação e aprovação pela Comissão Científica da AM. Numa segunda fase, foi solicitado aos Comandantes de Companhia do 1º ao 5º ano autorização para aplicar os inquéritos aos cadetes da respetiva companhia. Foi dada uma explicação detalhada dos objetivos gerais do estudo, referindo que o questionário se destinava a recolher informação sobre os interesses e valores e qual a utilidade dos mesmos. Foi também assegurada a confidencialidade e anonimato dos participantes. O tempo de aplicação do questionário foi de cerca de 45 minutos e estes foram preenchidos na plataforma online *Google Forms*.

Numa terceira fase, os questionários foram importados para o programa de análise estatística *SPSS* versão 22, onde se procedeu à sua análise.

Procedeu-se à análise descritiva de todas as questões, através da análise das frequências absolutas *N* e frequências relativas % (no caso das variáveis de natureza nominal) e através da análise da média, desvio padrão, mínimo e máximo (no caso das variáveis de natureza quantitativa). Para avaliar a precisão das pontuações de cada uma das componentes (fiabilidade) examinaram-se os valores do α .

Foram obtidos também os coeficientes de correlação de *Pearson*, de forma a examinar a interdependência entre as componentes referentes: aos valores, tipos de personalidade e entre os valores e tipos de personalidade.

Para averiguar se existiam diferenças estatisticamente significativas consoante sexo e ramo de preferência, efetuaram-se testes *t student* para duas amostras independentes, recorrendo ao teste de *Levene* para verificar a igualdade de variância entre as amostras.

A fim de verificar diferenças no perfil RIASEC e valores WIS aos longo dos anos e dos cursos pretendidos, recorreu-se ao *oneway ANOVA*, sendo que, para os casos em que não se verifica a igualdade de variância, utilizou-se o método *post-hoc* de *Games-Howell* e para os casos em que havia igualdade utilizou-se o método de *Tukey*.

A partir dos cursos pelos quais os cadetes demonstraram a sua preferência, foram criados 4 agrupamentos como podemos ver pelo apêndice C : Exército Armas (N=166), GNR Armas (N=142), Administração (N=45) e Engenharias (N=86). O facto de termos descartado os cursos de Medicina da análise em agrupamentos, deriva da reduzida amostra que se obteve de N=8, insuficiente para obter dados fiáveis.

A criação dos agrupamentos é justificada através da comparação entre 13 cursos no que tange a interesses e valores, é demasiado extensa e confusa, Além do mais, a maioria dos cursos existe no Exército e na GNR, sendo que a análise por ramo quanto aos interesses e valores também é alvo de análise. O facto de alguns dos cursos terem uma amostra diminuta (alguns deles $n < 5$), motivou a criação destes agrupamentos evitando-se que a comparação destes cursos incorra em resultados pouco fiáveis e superficiais.

De forma a aferir se existiam diferenças significativas referente aos interesses e valores entre estes agrupamentos, recorreu-se ao *oneway ANOVA*. De modo a completar e enriquecer esta análise, foram realizadas duas análises fatoriais com extração dos componentes principais com rotação *varimax*: uma constituída pelos tipos RIASEC e outra pelos valores WIS. Para as análises fatoriais foi realizado o teste de estatística *Kaiser-Meyer-Olkin* e o teste de esfericidade de *Bartlett*, sendo que apenas considerámos as análises cujo valor do teste fosse superior a .5 e com uma significância inferior a .05, o que, de acordo com Kaiser (1974), é o valor mínimo aceitável para uma análise fatorial satisfatória.

Dentro dos próprios agrupamentos fez-se uma análise através do *oneway ANOVA* a fim de verificar a existência de discrepâncias significativas naqueles e que de algum modo, pudessem contribuir para uma melhor compreensão individual dos cursos.

Capítulo 6

Apresentação, análise e discussão dos resultados

6.1. Análise da amostra total

6.1.1. SDS

6.1.1.1 Precisão - Coeficientes de Alfa de *Cronbach*

A fim de avaliar a precisão das escalas RIASEC, efetuou-se a análise da consistência interna através do α , verificando-se valores entre .88 e .92. Destaca-se que o valor do α mais baixo, refere-se à escala Empreendedor e o mais elevado à escala Artístico (tabela 9). Salienta-se também que os valores obtidos nesta investigação são inferiores aos do estudo de Teixeira *et al.* (2010), tanto para a amostra do Brasil como para a de Portugal. Para a amostra portuguesa, os valores de α atingem o máximo na escala Convencional (.93), Empreendedor (.93), e Realista (.93) e mínimo para a escala Social (.91).

Tabela nº 9 - Coeficientes de alfa de *Cronbach* para as escalas RIASEC (N=447)

Escalas RIASEC	α
Realista	.91
Investigativo	.89
Artístico	.92
Social	.91
Empreendedor	.88
Convencional	.90

Segundo os resultados obtidos (anexo A), verificar-se-iam alterações positivas na consistência interna do instrumento utilizado na amostra em estudo, havendo um aumento do α , se fossem retirados os itens referentes à autoavaliação das capacidades, à exceção da autoavaliação da capacidade musical da escala Artístico, em que o α manter-se-ia. Relativamente à dimensão Social, caso se removesse qualquer um dos itens, também não se verificariam alterações no α .

6.1.1.2. Estatística Descritiva (amostra total)

Tabela nº 10 - Análise descritiva preliminar – Tipos de Personalidade (N=447)

Escalas	Mínimo	Máximo	Média	DP	Ordem
Realista	3	47	24.72	10.70	4º
Investigativo	4	48	24.86	9.69	3º
Artístico	2	45	16.79	9.91	6º
Social	3	46	28.89	9.40	2º
Empreendedor	6	48	30.15	8.69	1º
Convencional	2	47	19.67	11.37	5º

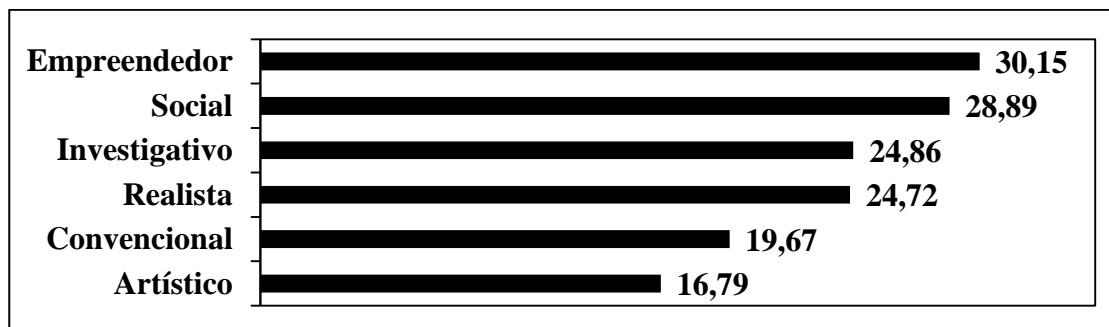


Figura nº 4 – Tipos RIASEC pela amostra total

De acordo com os resultados da tabela 10 e através da visualização da figura 4, verifica-se que de acordo com a hierarquização RIASEC, o resultado médio mais elevado corresponde ao tipo Empreendedor, seguido do Social e do Investigativo, semelhante ao estudo de Santos (2012), apesar de neste, o tipo Social (36.33) apresentar o resultado médio mais elevado. O resultado mais baixo no estudo de Santos (2012) corresponde ao

tipo Realista (22.64) e Convencional (26.05), sendo que o mesmo se verifica nesta investigação comparativamente a este último tipo.

No estudo levado a cabo por Teixeira *et al.* (2010), na amostra portuguesa, os perfis RIASEC hierarquizam-se da seguinte forma: Social (18.61), Empreendedor (17.34), Artístico (15.20), Investigativo (12.78), Realista (9.41) e Convencional (8.91), havendo assim alguma discrepância face ao obtido nesta investigação, em especial no que toca ao tipo Artístico.

De acordo com os resultados anteriores, verifica-se que a hipótese 1 (no que toca aos interesses) é confirmada parcialmente, dado que não se verifica a presença do tipo Realista no *top3* das médias.

Através de análise do anexo C, verifica-se que as médias dos tipos de personalidade por ano para esta amostra, assumem a seguinte hierarquia:

- 1ºano: Empreendedor, Social, Investigativo, Realista, Convencional e Artístico;
- 2ºano: Empreendedor, Social, Realista, Investigativo, Convencional e Artístico;
- 3ºano: Empreendedor, Social, Investigativo, Realista, Convencional e Artístico;
- 4ºano: Empreendedor, Social, Realista, Investigativo, Convencional e Artístico ;
- 5ºano: Empreendedor, Social, Investigativo, Realista, Convencional e Artístico.

Verifica-se assim, nesta amostra, um padrão comum ao longo dos anos (que pode ser mais facilmente visualizado no apêndice A, apenas se verificando alterações na ordem dos tipos entre o 2º e 4º ano, no tipo Realista e Investigativo. Curioso é também referir que a média do tipo Artístico assume valores máximos no 1º ano e diminui sucessivamente pelos anos até ao 5º ano. Através de análise do anexo C verifica-se que, recorrendo ao *oneway ANOVA*, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas médias dos tipos RIASEC, ao longo dos 5 anos.

A hipótese 2.1 (Os cadetes apresentam um perfil de interesses estável aos longo dos anos de frequência da AM) é confirmada totalmente. Recorrendo ao *oneway ANOVA*, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os diversos anos (anexo C). Seria de esperar que, na possibilidade de haver tais diferenças, estas se verificariam entre o 1º ano e os demais cursos, devido ao facto de os cadetes recém ingressados ainda não terem sofrido o mesmo nível de aculturação que os demais cadetes de outros anos.

Uma breve análise indica que os cadetes alunos desta amostra têm preferência e interesse por tarefas que envolvam o contato social e ocupações sociais, interagindo com os outros a fim de serem prestáveis e cooperar (Social). Por outro lado, interessam-se por tarefas que exigem competências de liderança e de persuasão, manipulando os outros de

forma a obter ganho pessoal (Empreendedor). A preferência pelo tipo investigativo poderá estar associada aos cadetes que frequentam os cursos de Engenharia, mais focados na exploração intelectual e nas atividades académicas. Os tipos com média mais baixa: Artístico, Realista e Convencional, denotam na amostra uma ausência de interesse em atividades estruturadas, lógicas e sistemáticas e falta de competências manuais (Realista), falta de competência artística e falta de interesses em atividades nas quais resultam a produção de formas de arte (Artístico). Apresentam também menos interesse em atividades que envolvam a manipulação sistemática de dados (Convencional).

6.1.1.3. Correlações de *Pearson* das escalas RIASEC

Da análise às correlações entre os 6 tipos RIASEC (figura 5), os valores variam entre .134 e .543 com $p < .01$, apresentando correlações baixas a moderadas e com uma relação positiva entre si. As correlações mais baixas verificaram-se entre os tipos Social e Realista ($r = .134$, $p < .01$), à semelhança do estudo de Santos (2012), que ocupam posições diametralmente opostas, sendo este valor congruente com o modelo teórico. O 2º valor mais baixo verifica-se entre o tipo Realista e Convencional ($r = .191$, $p < .01$). Os valores mais elevados verificam-se entre os tipos: Empreendedor e Convencional ($r = .543$, $p < .01$), Empreendedor e Social ($r = .469$, $p < .01$), Convencional e Social ($r = .385$, $p < .01$), Social e Artístico ($r = .373$, $p < .01$), e Realista e Investigativo ($r = .318$, $p < .01$). Estes resultados estão em consonância com o estudo de Teixeira *et al.* (2010) e Santos (2012), que obtiveram valores para o tipo Empreendedor-Convencional respetivamente de .49 e de .75. Através da análise das correlações entre os 6 tipos RIASEC, foi assim possível verificar um padrão congruente com o modelo teórico de Holland para esta amostra e que nos permite confiar e interpretar os dados obtidos.

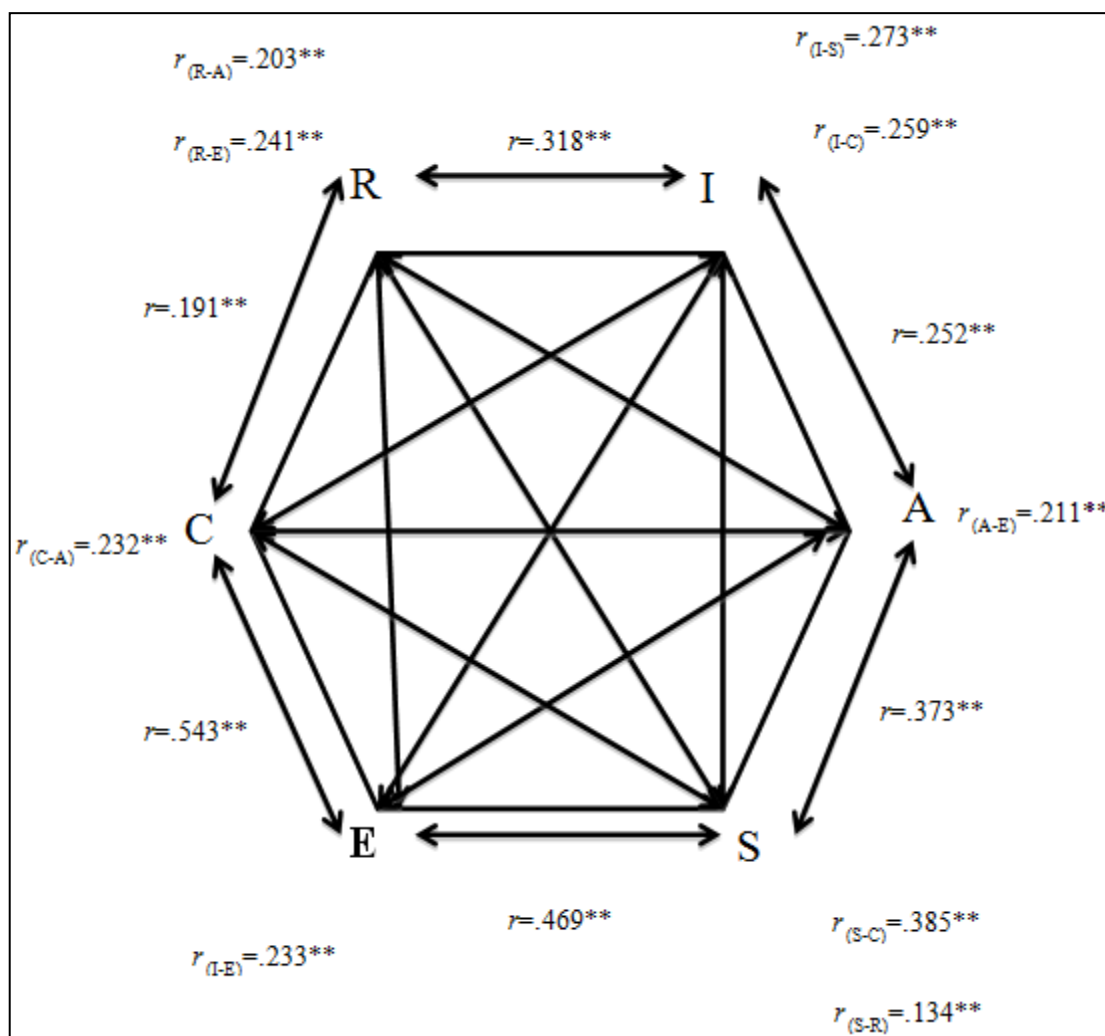


Figura nº 5 – Correlações de Pearson entre os tipos RIASEC

6.1.1.4. Distribuição da escala RIASEC pela variável sexo

Foi realizado o teste de igualdade de valores médios para a variável sexo (tabela 11). Tendo em conta que estamos perante dois grupos independentes e o facto de estarmos perante amostras de grande dimensão², utilizou-se o teste *t student* para comparação de duas amostras independentes.

² Invoca-se o teorema do limite central, uma vez que estamos perante amostras de grande dimensão (superior a 30), e por isso assume-se que a distribuição da amostragem da média pode ser aproximada por uma distribuição normal.

Da análise dos resultados, verifica-se que o sexo masculino apresenta valores mais elevados quando comparado com o sexo feminino para o tipo Realista. O sexo feminino apresenta médias mais elevadas que os rapazes, nos tipos Artístico e Social.

Na amostra portuguesa, observa-se superioridade na média dos rapazes para as escalas Realista e Empreendedor, sendo ainda significativa e favorável ao grupo feminino, a diferença das médias nas escalas Artístico e Social (Teixeira *et al.*, 2000). Estes dados, são congruentes com a presente investigação e com a investigação de Santos (2012). Concretamente nesta investigação, verifica-se que as raparigas valorizam o contacto social e a expressão artística, enquanto que os rapazes valorizam atividades concretas, ordeiras e relacionadas com a manipulação sistemática de objetos e ferramentas. Relativamente aos interesses, a hipótese 3.1 (O sexo feminino apresenta médias significativamente superiores nos tipos Artístico e Social. Valorizam mais a Realização, Utilização das Capacidades, Estético, Altruísmo, Desenvolvimento Pessoal, Prestígio, Interação Social, Relação Social e Condições de Trabalho) é confirmada. A hipótese 3.2 (O sexo masculino apresenta um perfil Realista e Empreendedor. Valorizam mais o Risco, Autoridade, Criatividade e a Atividade Física) é verificada parcialmente, dado que os rapazes apenas apresentaram uma média significativamente superior para o tipo Realista (o mesmo não se verificou o mesmo para o tipo Empreendedor, como proposto).

Tabela nº 11 - Tipos de personalidade consoante sexo (*t student* para duas amostras independentes)

Escalas	Masculino		Feminino		<i>p</i>
	Média	DP	Média	DP	
Realista	25.20	10.56	18.23	10.54	<u>.000</u>
Investigativo	24.66	9.59	27.48	10.76	.118
Artístico	16.11	9.53	25.94	10.49	<u>.000</u>
Social	28.66	9.43	32.00	8.47	<u>.056</u>
Empreendedor	30.17	8.79	29.81	7.40	.821
Convencional	19.56	11.24	21.19	13.09	.439

6.1.2. WIS

6.1.2.1 Precisão - Coeficientes de Alfa de *Cronbach*

O α para cada valor encontra-se espelhado na tabela 12, variando entre .70 e .85, sendo valores aceitáveis e claramente superiores comparativamente ao estudo efetuado por Oliveira (2004), a uma amostra de 191 cadetes do 1º e 4º ano, cujos valores de α variaram entre os .39 e os .76.

Num trabalho de investigação realizado por Rosinha e Santos (2003) a 140 militares, 130 do sexo masculino e 10 do sexo feminino, a frequentar o Curso de Formação de Sargentos, os valores de α foram mínimos nos valores: Desenvolvimento Pessoal (.58), Realização (.68) e Promoção (.69) e máximos nos valores Risco (.88), Atividade Física (.82), Prestígio e Criatividade (.81).

Na amostra total, os valores mais elevados encontram-se nos valores: Risco (.85), Altruísmo (.84) e Estético (.82). Os valores mais baixos encontram-se nos valores Promoção (.694), Estilo de vida (.698) e Prestígio (.750). Comparativamente a Oliveira (2004) os valores mais elevados encontram-se na Variedade (.760), Desenvolvimento Pessoal (.750) e Criatividade (.740). No que toca aos valores mais baixos encontram-se no Risco (.390), Atividade Física (.490) e Prestígio (.540).

Entre este estudo e os demais realizados a amostras de militares, verifica-se concordância no valor Risco com o estudo de Rosinha e Santos (2003) e no valor Promoção para o estudo de Rosinha e Santos (2003) e de Oliveira (2004).

Comparando ao estudo de Barros e Teixeira (2011), realizado a 683 estudantes do ensino superior (48% feminino e 52% masculino), cujos valores de α variam entre os .62 e .89 na amostra do ensino superior, obteve-se valores mínimos de α superiores neste estudo.

Através de análise do anexo B, conclui-se que, se ao Estilo de vida fosse retirado o item 82 o α aumentava para .73, e se à Atividade Física fosse retirado o item 66 o α aumentava para .82.

Tabela nº 12 - Coeficientes de *alfa de Cronbach* para os valores WIS (N=447)

Valores	Alfa de <i>Cronbach</i> (α)
Utilização das Capacidades	.80
Realização	.80
Promoção	.69
Estético	.82
Altruísmo	.84
Autoridade	.76
Autonomia	.77
Criatividade	.81
Económico	.75
Estilo de Vida	.70
Desenvolvimento Pessoal	.75
Atividade Física	.79
Prestígio	.75
Risco	.85
Interação Social	.77
Relações Sociais	.79
Variedade	.77
Condições de Trabalho	.78

6.1.2.2. Distribuição da escala WIS pela amostra total

Da análise da figura 6 e da tabela 13, as médias mais elevadas registam-se nos valores Realização (3.54) , Utilização das capacidades (3.47) e Desenvolvimento Pessoal (3.42). As médias mais baixas registam-se nos valores Risco (2.77), Condições de trabalho (3.03) e Variedade (3.05). No que toca aos valores da escala WIS, através de análise do apêndice B e anexo D, verificam-se algumas diferenças nas médias dos valores entres os anos, ainda que pouco significativas. Ou seja, os alunos do 1º e do 5º ano dão mais importância à Utilização das capacidades, à Realização, à Promoção e ao Altruísmo. A Promoção é menos valorizada pelo 4º ano. Os alunos do 5º ano valorizam mais a Autoridade, seguidos do 2º ano. A Autonomia é mais valorizada pelos alunos do 5º e 2º anos, e a Criatividade tem média mais elevada nos 5º e 4º anos. Os valores Económico, Estilo de Vida e Desenvolvimento Pessoal, assumem relevância para os alunos do 5º ano e menos para o 3º ano. O valor Atividade Física tem mais importância para o 1º e 5º anos. O prestígio é mais valorizado pelos alunos do 5º ano e menos pelos do 4º ano. Quanto ao Risco, tem menos importância para o 4º, 5º e 3º anos, respetivamente. A Interação Social e Relação Social são mais valorizados pelo 5º ano. A Variedade e Condições de Trabalho foram mais valorizados pelo 1º e 5º anos. Atendendo aos testes *post-hoc* (anexo D),

podemos afirmar com 95 % de certeza que o 5º ano regista valores médios superiores do que o 3º ano no Estilo de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Relação Social e Realização. Já o 5º ano apresenta médias superiores ao 4º ano no Estilo de Vida e Realização. Assim, a hipótese 2.2 (Os cadetes apresentam diferenças estatisticamente significativas ao longo dos anos de frequência nos valores Estilo de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Autonomia e Autoridade) é confirmada parcialmente, dado não se verificarem diferenças a nível da Autonomia e da Autoridade.

Seria de esperar a existência de valores médios estatisticamente significantes em comparação aos cadetes alunos do 1º ano, o que não se veio a verificar. Apesar disso, o facto do 5º ano relevar médias estatisticamente significantes face ao 3º e 4º, é um bom indicador, motivado pelo facto dos alunos do 3º e 4º anos já terem passado um processo de aculturação mais longo à cultura militar do que os alunos do 1º e 2º anos, o que nos permite deduzir que existe de facto uma forte clivagem nesses valores face ao 5º ano. O facto de os alunos do 5º ano mostrarem médias significativamente superiores nos valores acima referidos, pode ser indicador de que estes tem uma ideia mais forte sobre a forma como querem trabalhar e viver no presente ou futuro (Estilo de Vida) e têm uma maior necessidade de sentir que fazem as coisas bem (Realização). Relativamente ao 3º ano, os alunos do 5º ano tem uma ideia mais clara sobre o que querem fazer na vida e uma maior necessidade de encontrar satisfação pessoal no seu trabalho. Esta análise encontra justificação no facto de os alunos do TPO (N=84), e de Engenharias (N=15) (que no 5º ano começam a estudar no Instituto Superior Técnico) terem um maior contacto com a profissão que vão exercer e sentirem uma maior necessidade de demonstrarem valor e de se afirmarem como profissionais. O facto de estarem prestes a atingir a fase final da sua formação na AM dá azo a que estes indivíduos deem ênfase e “fantasiem” acerca do modo como querem trabalhar e viver.

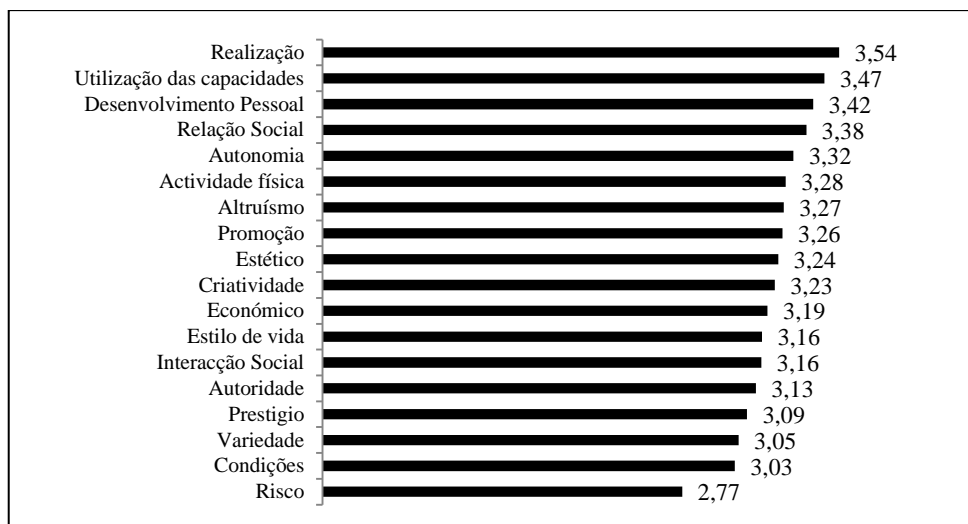


Figura nº 6 – Médias dos valores WIS na amostra total

Tabela nº 13 - Análise descritiva preliminar dos valores da amostra total

Valores	Mínimo	Máximo	Média	DP	Ordenação	Ordenação (Oliveira,2004)	Ordenação (Rosinha &Santos, 2003)	DP entre amostras
Utilização das Capacidades	1.4	4.0	3.470	.4627	2º	2º	1º	.4714
Realização	1.2	4.0	3.543	.4696	1º	1º	2º	.4714
Promoção	1.2	4.0	3.264	.4641	8º	10º	9º	.8165
Estético	1.0	4.0	3.243	.5536	9º	9º	8º	.4714
Altruísmo	1.0	4.0	3.270	.5504	7º	5º	6º	.8165
Autoridade	1.6	4.0	3.132	.4930	14º	16º	17º	1.2472
Autonomia	1.8	4.0	3.317	.4562	5º	8º	10º	2.0548
Criatividade	1.8	4.0	3.226	.5046	10º	6º	7º	1.6997
Económico	1.4	4.0	3.190	.4990	11º	14º	12º	1.2472
Estilo de Vida	1.4	4.0	3.163	.4862	12º	13º	14º	.8165
Desenvolvimento Pessoal	1.2	4.0	3.415	.4472	3º	3º	3º	.0000
Atividade Física	1.2	4.0	3.280	.5178	6º	7º	5	.8165
Prestigio	1.0	4.0	3.089	.5374	15º	17º	15	.9428
Risco	1.0	4.0	2.770	.6420	18º	18º	18º	.0000
Interação Social	1.2	4.0	3.159	.5028	13º	11º	11º	.9428
Relação Social	1.4	4.0	3.381	.4775	4º	4º	4º	.0000
Variedade	1.4	4.0	3.047	.5151	16º	12º	13º	1.6997
Condições de Trabalho	1.4	4.0	3.029	.5616	17º	15º	16º	.8165

No estudo de Oliveira (2004), a uma amostra de 191 cadetes do 1º e 4 ano (tabela 13), os valores que obtiveram médias mais elevadas foram a Realização (3.48), a Utilização das capacidades (3.43) e o Desenvolvimento pessoal (3.27), os três resultados

com média mais baixa foram Risco (2.50), Prestígio (2.71) e Autoridade (2.78). No estudo de Rosinha e Santos (2003), os valores com médias mais elevadas foram a Utilização das Capacidades (3.51), Realização (3.51) e Desenvolvimento Pessoal (3.31) e os resultados com média mais baixa foram o Risco (2.17), a Autoridade (2.44) e as Condições de trabalho (2.55). Verifica-se assim congruência entre estes três estudos no que toca aos valores com médias mais elevadas, e com a variável Risco que tem a média mais baixa nas três amostras. Os valores Condições de Trabalho, Autoridade e Prestígio surgem nas 3 amostras com médias baixas. Os valores Desenvolvimento Pessoal e Relação Social, ocupam a mesma posição. Os valores Autoridade, Autonomia, Criatividade, Económico e Variedade, são os que apresentam maior disparidade na ordenação.

Comparando com os estudos de Teixeira e Barros (2010), realizados numa amostra do ensino superior, verifica-se semelhança entre os valores com as três médias mais elevadas e com o Risco a assumir-se como valor com média mais baixa.

Dos valores com médias mais elevadas, deduz-se que os cadetes valorizam o desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos, fazer as coisas bem e sentir que fazem ou fizeram aquilo a que se comprometeram. Apreciam sentirem-se realizados no trabalho e saber o que querem fazer na vida. Gostam de tomar decisões por si mesmos, sem interferência alheia e valorizam poder estar com amigos ou pessoas de quem gostam e dialogar com outros. Por outro lado, acreditam não ser tão importante ter boas condições de espaço e luz no trabalho, diversidade naquilo que fazem ou mudança de atividade. Não consideram importante fazer coisas arriscadas e correr riscos, não valorizam dirigir os outros e ser-se admirado ou considerado. De acordo com a investigação de Rosinha e Santos (2003), cujos valores mais baixos estão em concordância com o estudo, o facto dos valores Condições de Trabalho, Risco e Autoridade aparecerem entre os mais baixos na amostra, é congruente com a condição militar, devido à permanente necessidade de adaptabilidade às condições do terreno e meteorológicas, onde o risco é inerente e se trabalha para o minorar. De igual modo, a Autoridade é facilitada, legitimada e investida na categoria e no posto que o sujeito desempenha.

Após esta análise, a hipótese 1 (Os cadetes apresentam um perfil do tipo Realista, Empreendedor e Social. Valorizam mais o Altruísmo, a Promoção e o Risco e desvalorizam o valor Estético, a Variedade e a Criatividade) é confirmada parcialmente, por se ter constatado a concordância com a Variedade, encontrando-se na 16ª posição, ou seja, o 3º mais desvalorizado de todos os valores (figura 6 e tabela 13).

6.1.2.3. Correlações entre os valores da escala WIS

De modo a estudar as correlações entre os valores que constituem as escalas de valores WIS, determinaram-se os coeficientes de intercorrelação entre as escalas, como se pode ver no anexo E. Os coeficientes variam entre .13 e .80, sendo que o coeficiente mais elevado corresponde à escala Realização e Utilização das Capacidades e o mais baixo ao Risco e à Realização pessoal.

De entre os valores de correlação mais elevados, destacam-se 16 pares de valores com coeficiente superior a .6, são assim exemplo: Autonomia e Utilização das Capacidades (.67), Criatividade e Utilização das Capacidades (.63) Desenvolvimento Pessoal e Utilização das Capacidades (.77), Desenvolvimento Pessoal e Realização (.74), Económico e Promoção (.68), Interação Social e Altruísmo (.61), Criatividade e Autonomia (.66), Estilo de Vida e Autonomia (.69), Criatividade e Variedade (.60), Desenvolvimento Pessoal e Estilo de Vida (.67). Comparando ao estudo de Oliveira (2004), há semelhança relativa a Estético e Altruísmo (.77) e Autoridade e Autonomia (.71). Apesar de menos significativamente na presente amostra, existe também proximidade dos valores Económico e Condições de Trabalho (.56) e Atividade física e Interação Social (.56), que na amostra de Oliveira (2004), pontuam com .67 e .63 respetivamente. Comparando também ao estudo de Rosinha e Santos (2003), verifica-se semelhança nas correlações Estilo de Vida e Autonomia (.56), Criatividade e Variedade (.56) e Utilização das Capacidades e Desenvolvimento Pessoal (.61).

Os valores de correlação mais baixos, inferiores a .30, verificaram-se entre o Risco e a Utilização das Capacidades (.21), o Risco e a Realização (.13), Económico e Altruísmo (.23), Risco e Económico (.26), o Risco e Desenvolvimento Pessoal (.21) e as Condições de Trabalho e o Risco (.28). Em comum, e comparativamente à amostra de Oliveira (2004), o Risco e Utilização das Capacidades e o Risco e Realização aparecem com fraca correlação nas duas amostras, com .16 e .24. Há semelhança na correlação negativa (-.09) obtida por Rosinha e Santos (2003) para o Altruísmo e Económico.

Através da análise às correlações entre os valores WIS foi possível tirar algumas ilações que contribuíram para a compreensão dos resultados obtidos na amostra em estudo, sendo de salientar a correlação entre os valores Económico e Promoção. Na carreira militar, a mobilidade vertical está associada a um maior ganho económico e o facto de os cadetes receberem baixos vencimentos durante o período formativo pode ter motivado a

associação entre estes dois valores. Porém, abordando de outra perspectiva, a estabilidade associada à carreira militar também pode explicar esta correlação.

A elevada correlação entre os valores Utilização das Capacidades - Autonomia e Utilização das Capacidades - Criatividade expressa o desejo dos indivíduos em se tornarem independentes na sua esfera de ação, utilizando e estando dependentes das suas capacidades e conhecimentos para o alcançar. Não exclui a possibilidade de utilizar e desenvolver as suas capacidades e conhecimentos na tentativa de desenvolver ideias ou fazer coisas novas, o que podemos deduzir que a criatividade surge associada a uma necessidade e desejo de adaptação, que como sabemos está bem patente na condição e carreiras militares. O desejo dos indivíduos se tornarem autónomos está patente através do desenvolvimento de coisas novas e da utilização das capacidades e conhecimentos. A associação com o valor realização, demonstra que os indivíduos sentem que fizeram ou fazem as coisas bem quando tomam decisões autonomamente. O ideal de autonomia nesta amostra é reforçado pela associação aos valores Estilo de Vida e Desenvolvimento Pessoal, o que indica que os indivíduos pretendem seguir um estilo de vida autónomo no trabalho, seguindo de acordo com os seus ideais.

Os indivíduos procuram satisfação pessoal no trabalho, sentindo que fizeram ou fazem as coisas bem utilizando as suas capacidades e conhecimentos, nem que para isso tenham de desenvolver ideias ou coisas novas, sendo que a satisfação no trabalho reflete-se também através da convivência com as pessoas de quem gostam.

Outras duas correlações que surgem com valores de correlação elevados são a Interação Social e a Relação Social que surgem associados ao Altruísmo e que vai de encontro aos valores e à vivência militar, exprimindo a importância que os indivíduos tem em ajudar aqueles com quem se relacionam e trabalham.

6.1.2.4. Distribuição da escala WIS pela variável sexo

Constata-se, através de análise da tabela 14, a existência de médias de importância significativamente superiores no sexo feminino nas componentes Utilização das Capacidades e Realização.

Tabela nº 14 - Valores consoante sexo (*t student* para duas amostras independentes)

Valores	Masculino		Feminino		P
	Média	DP	Média	DP	
Utilização das Capacidades	3.46	.46	3.65	.41	.023
Realização	3.52	.47	3.82	.30	.000
Promoção	3.26	.47	3.36	.37	.227
Estético	3.24	.55	3.35	.64	.272
Altruísmo	3.26	.55	3.42	.55	.117
Autoridade	3.14	.50	3.07	.46	.476
Autonomia	3.31	.46	3.46	.42	<u>.074</u>
Criatividade	3.22	.50	3.30	.55	.380
Económico	3.19	.50	3.23	.42	.623
Estilo de Vida	3.16	.48	3.26	.56	.259
Desenvolvimento Pessoal	3.41	.45	3.54	.39	.121
Atividade Física	3.28	.52	3.32	.53	.668
Prestígio	3.08	.54	3.23	.54	.125
Risco	2.78	.63	2.63	.78	.197
Interação Social	3.15	.51	3.21	.47	.532
Relação Social	3.37	.48	3.54	.36	<u>.062</u>
Variedade	3.04	.51	3.16	.54	.201
Condições de Trabalho	3.02	.56	3.17	.53	.135

Refira-se também que os inquiridos do sexo feminino valorizam mais a Autonomia e a Relação Social. Comparativamente ao estudo de Teixeira e Barros (2010), encontraram-se também médias significativamente superiores para o sexo feminino no valor Realização. Com base nos resultados obtidos, a hipótese 3.1 (O sexo feminino apresenta um perfil Artístico e Social. Valorizam mais a Realização, Utilização das Capacidades, Estético, Altruísmo, Desenvolvimento Pessoal, Prestígio, Interação Social, Relação Social e Condições de trabalho) é confirmada parcialmente, em virtude dos valores sugeridos para o sexo feminino, apenas estarem em concordância para Utilização das Capacidades e Realização. Já naquilo que concerne ao sexo masculino, não se verificou o que foi proposto pela hipótese 3.2 (O sexo masculino apresenta um perfil Realista e Empreendedor. Valorizam mais o Risco, a Autoridade, Criatividade e a Atividade Física) dado não se terem verificado médias significativamente superiores em nenhum dos valores sugeridos pela hipótese.

6.1.3. Correlação entre o tipo de personalidade RIASEC e os valores WIS

Denota-se pela análise da tabela 15, que uma média elevada no tipo de personalidade Empreendedor está associado a uma maior Utilização das Capacidades, Realização, Altruísmo, Autoridade, Criatividade, Prestígio, Interação Social e Relação Social. Os resultados são coerentes com este tipo de personalidade, dado que são extrovertidos (Interação Social e Relação Social) e são indivíduos que procuram o ganho pessoal (Prestígio) através da manipulação (Autoridade) dos outros, o que envolve a Relação Social e Interação Social. A Criatividade está associada à Utilização das Capacidades de forma a se obter o que se deseja, dado que estes indivíduos são ambiciosos.

A relação entre o tipo Investigativo e o valor Utilização das Capacidades explica-se pelo facto de os indivíduos deste tipo terem preferência por atividades intelectuais e com forte componente académica, voltados para a exploração intelectual.

O tipo de personalidade Convencional está negativamente correlacionado com a Atividade Física e o Risco. Tal é coerente com este tipo de personalidade dado que valorizam atividades ordeiras e que envolvam a manipulação sistemática de dados (o que explica a correlação negativa com a Atividade Física), evitando as atividades que envolvam a exploração, que não sejam sistematizadas e espontâneas. Interessante também é de ressaltar o facto de existir uma correlação negativa entre o tipo de personalidade Artístico e o valor Atividade Física, o que é explicado dado estes indivíduos desprezarem atividades que exijam força física bruta. Seria de esperar que estes tivessem correlação com os valores Estético e Criatividade, dado que procuram expressar-se através da Criatividade e de formas de arte, mas tal não se verificou.

Uma personalidade social está associada à valorização da Utilização das Capacidades, Realização, Estética, Altruísmo, Desenvolvimento Pessoal, Relação Social e Interação Social. Estes resultados são congruentes dado que estes indivíduos preferem atividades que envolvam a manipulação dos pares (informar, treinar e desenvolver os outros).

Verifica-se que o valor Utilização das Capacidades é aquele que se apresenta mais permeável aos tipos de personalidade, na medida em que apresenta maior número de correlações estatisticamente significativas.

Tabela nº 15 - Coeficientes de correlação *Pearson*: Valores WIS vs Perfis RIASEC

	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
Utilização das Capacidades	.040	.154**	-.010	.194**	.166**	.024
Realização	.004	.092	-.034	.185**	.169**	-.034
Promoção	-.028	.078	-.013	.005	.093	-.019
Estético	.037	-.010	.021	.180**	.088	-.075
Altruísmo	-.005	.008	.052	.413**	.132**	.063
Autoridade	.030	.019	-.090	.092	.242**	.058
Autonomia	-.027	.014	-.015	.071	.095*	-.044
Criatividade	.055	.112*	.003	.089	.187**	.013
Económico	-.061	.005	-.034	-.041	.082	.001
Estilo de Vida	.003	.028	-.101*	-.018	.027	-.037
Desenvolvimento Pessoal	.033	.080	-.052	.188**	.130**	-.035
Atividade física	.074	-.077	-.114*	.023	.050	-.124**
Prestígio	-.065	.017	-.027	.043	.117*	-.056
Risco	.112*	-.048	-.009	-.054	.045	-.113*
Interação Social	.023	-.055	-.011	.234**	.181**	.054
Relação Social	.046	-.029	-.012	.223**	.143**	-.030
Variedade	-.002	.016	.060	.062	.072	-.063
Condições de Trabalho	-.006	.047	.011	.039	-.065	.022

6.1.4. Caracterização da amostra por preferência de curso

Através de análise dos resultados da tabela 1 e 16 e apoiando-nos no anexo F, verifica-se que, face ao ramo que frequentam, existem 19 alunos que gostariam de ter ingressado GNR. Estas 19 pessoas, provêm maioritariamente dos cursos de Exército Administração Militar (N=8), dos quais 5 pretendiam o mesmo curso mas na GNR, Exército Armas (N=2) e Exército Infantaria (N=3). Os cursos mais pretendidos são: GNR Infantaria (28%), Exército Infantaria (21%), Exército Artilharia (9%). Os menos pretendidos são GNR Serviço de Material (0%) e Exército Serviço de Material (1%).

Tabela nº 16 - Distribuição da amostra por curso pretendido

	Exército		GNR		Totais	
	N	%	N	%	N	%
Administração Militar	25	5.59	20	4.47	45	10.07
Artilharia	38	8.50	0	.00	38	8.50
Cavalaria	36	8.05	16	3.58	52	11.63
Engenharia Militar	32	7.16	1	.22	33	7.38
Infantaria	92	20.58	126	28.19	218	48.77
S.Material	4	.89	0	.00	4	.89
S.Material-Eletrónica	12	2.68	1	.22	13	2.91
Medicina	5	1.12	3	.67	8	1.79
Transmissões	31	6.94	5	1.12	36	8.05
Totais	275	6.52	172	38.48	447	100.00

6.1.4.1. Distribuição da escala RIASEC por ramo

Verifica-se, através da análise da tabela 17, que os cadetes que pretendem o ramo Exército têm médias superiores aos da GNR no tipo Realista e Investigativo. Os cadetes que pretendem o ramo GNR têm média superior no perfil Social e Empreendedor, o que pode ser explicado à luz de estes terem uma tipologia de atividades com maior contato com a população e prestação de ajuda direta à mesma.

Tabela nº 17 - Distribuição da escala RIASEC por ramo pretendido (*t-student para duas amostras independentes*)

Escala	Exército		GNR		P
	Média	DP	Média	DP	
Realista	25.58	10.68	23.34	10.61	<u>.031</u>
Investigativo	25.77	9.15	23.40	10.35	<u>.014</u>
Artístico	16.69	9.42	16.96	10.67	.781
Social	27.70	9.47	30.78	8.99	<u>.001</u>
Empreendedor	29.49	8.54	31.20	8.85	<u>.043</u>
Convencional	19.34	11.46	20.20	11.22	.437

Verifica-se assim que a hipótese 4.1 (Os cadetes que preferem o ramo Exército têm médias estatisticamente superiores no tipo Realista e nos valores Risco e Atividade Física) confirma-se parcialmente, dado que os cadetes que pretendem o ramo Exército, têm médias

significativamente superiores no tipo Realista e Investigativo, sendo que este último, não havia sido proposto na hipótese.

6.1.4.2. Distribuição da escala WIS por ramo de preferência

Através da análise da tabela 18, verifica-se que os cadetes que querem ingressar na GNR valorizam mais a Realização, o Estético, o Altruísmo, o Desenvolvimento Pessoal, a Atividade Física, o Prestígio e a Relação Social.

Tabela nº 18 - Valores consoante ramo pretendido (t *student* para duas amostras independentes)

Valores	Exército		GNR		p
	Média	DP	Média	DP	
Utilização das Capacidades	3.45	.47	3.50	.45	.314
Realização	3.50	.47	3.61	.46	.022
Promoção	3.25	.49	3.28	.45	.316
Estético	3.19	.55	3.33	.55	.007
Altruísmo	3.20	.56	3.39	.51	.000
Autoridade	3.11	.49	3.17	.50	.187
Autonomia	3.30	.44	3.34	.48	.381
Criatividade	3.22	.51	3.25	.49	.531
Económico	3.18	.49	3.20	.51	.673
Estilo de Vida	3.16	.47	3.18	.51	.662
Desenvolvimento Pessoal	3.38	.46	3.47	.42	.033
Atividade Física	3.24	.52	3.35	.52	.032
Prestígio	3.05	.54	3.16	.54	.065
Risco	2.79	.63	2.74	.65	.509
Interação Social	3.14	.50	3.19	.51	.346
Relação Social	3.34	.50	3.45	.44	.018
Variedade	3.05	.51	3.05	.53	.922
Condições de Trabalho	3.03	.57	3.02	.56	.900

No tocante aos valores, a hipótese 4.1 (Os cadetes que preferem o ramo Exército têm médias estatisticamente superiores no tipo Realista e nos valores Risco e Atividade Física) foi refutada por não se registarem valores médios significativamente superiores para nenhum dos valores propostos. A hipótese 4.2 (Os cadetes que preferem a GNR têm médias estatisticamente superiores no tipo Social e nos valores Relação Social, Interação Social e Prestígio) é verificada parcialmente, visto apenas o Prestígio e a Relação Social

terem sido propostos por esta como tendo média significativamente superiores, e por, como se constata, registaram-se diversos valores com médias elevadas.

6.2. Análise da amostra por Agrupamento

Através dos apêndices D e E, é possível visualizar graficamente e comparar de forma mais fácil o panorama geral das médias dos agrupamentos, no que toca aos interesses e aos valores.

6.2.1. Exército Armas

Como se pode constatar pela figura 9 do apêndice C, o gráfico do agrupamento EXE Armas para os tipos RIASEC é em muito semelhante aos dos cursos que constituem este agrupamento. Além do mais, através de *oneway ANOVA*, como se pode constatar pelos anexos G e H, não existem diferenças estatisticamente significativas relativamente aos tipos RIASEC. Já no que concerne aos valores WIS dos cursos que constituem este agrupamento, verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas, que serão comentadas, mas que em nada afetam a coerência no que diz respeito à constituição deste agrupamento.

Para os tipos RIASEC, registam-se médias mais elevadas nos tipos Empreendedor (29.39), Social (28.83) e Realista (25.41), como se pode constatar pelo quadro 6 do anexo I. Globalmente, estes indivíduos procuram manipular os outros, fazendo-se valer das suas competências de liderança, interação social e ambição, de modo a atingir o objetivo da organização. Preferem o concreto, o prático, o tangível e trabalhar ao ar livre, sendo bons na manipulação de objetos e ferramentas.

De acordo com o estudo de Hagert (2010), no qual se fez a comparação entre carreiras civis e as militares dos EUA, os oficiais de Exército de Infantaria, Artilharia e Cavalaria apresentam um perfil Empreendedor/Realista.

Para este agrupamento, como se pode ver pela tabela 42 do anexo K, não se encontrou um fator que pudesse caracterizar este agrupamento. Sendo assim, podemos dizer que quanto aos interesses, este agrupamento tem um perfil indiferenciado.

Comparando aos perfis sugeridos anteriormente por Hagert (2010), é possível estabelecer parecenças que corroboram a sua ideia se atendermos à média da amostra que gostaria de ingressar neste agrupamento. De qualquer modo, através de análise fatorial, não se verificou a existência de um padrão de indivíduos, cujo tipo de personalidade fosse de encontro a Hagert (2010).

Quando comparado com outros agrupamentos, como se pode ver pelo anexo I, Exército Armas tem uma média superior à Administração no tipo Realista, o que vai de encontro a Hagert (2010), que destaca o tipo Realista nos cursos das Armas. Apresenta uma média menor que Engenharia para o tipo Realista, o que pode ser visto como aceitável, dado que os cursos de Engenharias, também são caracterizados por uma forte componente Realista. Exército Armas tem média maior que Engenharias no tipo Social e menor no tipo Investigativo, o que é normal dado que os cursos de Engenharias também são caracterizados fortemente pelo tipo Investigativo. Apresenta uma média menor que Administração no tipo Convencional e Empreendedor, o que pode ser interpretado como normal dado que os cursos de Administração são fortemente caracterizados por estes dois tipos.

No que toca aos valores WIS, pode-se verificar através do quadro 7 (anexo J), que os mais valorizados são a Realização (3.48), a Utilização das Capacidades (3.39) e o Desenvolvimento Pessoal (3.36). Entre os valores com menor média, encontram-se o Risco (2.80), Condições de Trabalho (2.96) e a Variedade (3.03). De acordo com esta estrutura de valores, conseguimos concluir que os indivíduos deste agrupamento valorizam desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos de modo a sentirem-se o mais realizados possível e assim desempenharem aquilo que lhes compete da melhor forma, sendo que isto contribui para que estes se sintam bem no trabalho e consigo mesmos. Considerando os valores com menor média, é possível concluir que estes indivíduos não gostam de diversidade ou de mudança de atividades, o que se relaciona de certa forma com o risco, dado que estes também desvalorizam a capacidade em fazer coisas arriscadas e correr riscos, o que por vezes está aliado à mudança de atividades. O facto de estes indivíduos valorizarem pouco as Condições de Trabalho pode estar relacionado com o cariz prático das funções dos Oficiais das Armas que estão ligadas ao terreno e ao ar livre, sendo que as preocupações com a luz e espaço no seu local de trabalho não são imperativas para tal.

De acordo com os valores WIS e através de *oneway ANOVA*, como podemos verificar na tabela 36 (anexo H), concluímos que dentro deste agrupamento, os cadetes de

EXE Infantaria apresentam uma média superior que EXE Artilharia no valor Risco, o que pode dever-se à ideia estabelecida de que a especialidade de Infantaria é aquela que desenvolve mais atividades de risco, dado que se empenha em ações de combate direto, enquanto que a Artilharia desenvolve ações de apoio de combate mais à retaguarda, onde o risco é existente, mas mesmo assim menor. É Também curioso salientar o facto de o valor Atividade Física ser o 3º mais valorizado pelos cadetes que preferem EXE Infantaria, como se pode ver no quadro 5 (anexo H), sendo que tal não se verifica em mais nenhum curso, dado que mantém uma estrutura de valores no *top 3* semelhante. Tal pode ser explicado, pelo fato os Oficiais da especialidade de Infantaria terem uma forte componente física no desempenho das suas funções, e como tal valorizarem-na mais.

Para os valores WIS, foram encontrados três fatores, como se pode consultar na tabela 43 (anexo K). O 1º explica 50.58% da variância e é definido pela Utilização das Capacidades (.814), Realização (.858), Autonomia (.734) e Desenvolvimento Pessoal (.821). Neste fator, o Risco (-.025) surge com saturação negativa. Este sugere semelhanças ao fator orientação para a autoatualização e reflete um conjunto de indivíduos que utiliza e desenvolve as suas capacidades no sentido de fazer as coisas o melhor que pode autonomamente, de forma a sentir-se realizado, mas que por outro lado evita correr riscos e fazer coisas arriscadas. O 2º explica 8.79% da variância e é definido pelo valor Estético (.738), Altruísmo (.821), Interação Social (.786) e Relação Social (.718). Este fator identifica-se em parte com o fator para a orientação social e reflete um conjunto de indivíduos que procuram melhorar o aspeto das coisas que o rodeiam e ajudar os outros, sendo isto facilitado pela interação social. O 3º fator explica 7 % da variância e é definido pelo valor Económico (.810), sendo de salientar que o valor Condições de Trabalho aparece com saturação de .663 e o Altruísmo (-.013) e a Interação Social (-.265) aparecem com saturação negativa. Este fator mostra semelhanças com a Orientação Utilitária e denota um conjunto de indivíduos que valorizam um bom nível de vida, um bom vencimento e estabilidade no emprego, as boas Condições de Trabalho poderão ser sinónimo disso mesmo e como tal estarem relacionados. O facto de estes indivíduos não valorizarem a interação com outras pessoas no trabalho e ajudar os outros, denota nestes algum egocentrismo, dado que são muito focados na procura do melhor para si mesmos. O 4º fator explica 5.75% da variância e é definido pela Autoridade (.750) e pelo Risco (.807), surgindo a Relação Social (-.019) surge neste fator com saturação negativa. Este fator identifica-se com a orientação para a aventura e denota um conjunto de indivíduos que apesar de gostarem de correr riscos e de chefiar e dizer aos outros o que têm que fazer, não

valorizam falar com os outros e rodeiam-se de pessoas de quem gostam. No que toca aos valores WIS (através de análise *ANOVA*, tabela 41, anexo J), o agrupamento Exército Armas tem menor média que GNR Armas no valor Estético e Altruísmo e menor média que Engenharias no valor Criatividade. A comparação relativamente ao valor Estético é intrigante e ao mesmo tempo de difícil ou quase impossível interpretação das possíveis causas para tal. No tocante ao valor Altruísmo, podemos deduzir que o facto de o agrupamento GNR Armas ter maior média que o agrupamento de EXE Armas, deve-se às atividades da GNR que estão mais vocacionadas com o contacto direto com a população e prestação de ajuda direta no dia a dia, sendo que as atividades que o Exército desenvolve tem menor implicação e visibilidade no quotidiano da população. A Criatividade pode ser explicada à luz do facto das Engenharias terem maior necessidade criativa, associada à criação de projetos que envolvem a articulação de muitos saberes e criação de métodos inovadores para procurar a resolução de problemas. Exército Armas apresenta uma média superior que Administração no valor Risco, o que pode ser explicado pelo fato das funções das Armas estarem mais ligadas ao terreno e atividades de risco ao invés das atividades dos Oficiais de Administração, ligadas a funções de gestão e realizadas em contexto de gabinete ou na retaguarda.

Para mais fácil compreensão e visualização do acima exposto, deve ser consultada a figura 15 (apêndice F) onde consta um resumo das médias e fatores encontrados para este agrupamento.

Após esta análise, verifica-se que a hipótese 5.1 (Os cursos de EXE Armas tem um perfil Realista e que valoriza o Risco.) foi refutada. Relativamente aos interesses, verifica-se um perfil indiferenciado neste agrupamento, não podendo concluir se estes indivíduos tem um perfil Realista ou não. Quanto ao Risco, este é o que menor média obteve pelos indivíduos deste agrupamento, o que vai contra o inicialmente proposto pela hipótese.

6.2.1. GNR Armas

O gráfico do agrupamento GNR Armas para os tipos RIASEC é em muito semelhante aos dos cursos individuais que constituem este agrupamento (figura 10, apêndice C). Além do mais verifica-se através de *oneway ANOVA*, (anexo G e anexo H) que não existem diferenças estatisticamente significativas no que toca aos tipos RIASEC,

quer aos valores WIS dos cursos que constituem este agrupamento, o que justifica a coerência do mesmo.

Para os tipos RIASEC, registaram-se maiores médias nos tipos Social (31.08), Empreendedor (30.77) e Realista (23.24) (quadro 6, anexo I). Todavia, verifica-se uma estrutura semelhante das médias dos interesses relativamente a Exército Armas.

De acordo com o estudo realizado por Haggert (2003), os cursos de GNR Infantaria e Cavalaria podem ser descritos como *Law Enforcement and Security Officers*, cujos perfis são categorizados pelas seguintes tipologias: Social/Empreendedor/Realista, Convencional/Realista, Social/Empreendedor, Realista/Social/Empreendedor e Empreendedor/Convencional.

Para este agrupamento como se pode ver pela tabela 44 (anexo K), não se encontrou um fator que pudesse caracterizar o mesmo. Sendo assim, podemos dizer que quanto aos interesses, este agrupamento tem um perfil indiferenciado.

Comparando aos perfis sugeridos anteriormente por Hagert (2010), é possível estabelecer parecenças que corroboram a sua ideia se atendermos à média da amostra.

Quando comparado com outros agrupamentos, podemos ver através das tabela 38 e 39 (anexo I), que a GNR Armas apresenta uma média superior à Administração e menor que Engenharia para o tipo Realista, o que vai de encontro a Hagert (2010), que destaca a componente Realista nestes cursos. O facto de não ter média superior neste tipo que as Engenharias pode ser visto como natural, dado que os cursos de Engenharias também são caracterizados por uma forte componente Realista. GNR Armas tem maior média que Engenharias no tipo Social e menor no tipo Investigativo, o que é normal dado que os cursos de Engenharias também são caracterizados pelo tipo Investigativo. No que toca ao tipo Social, encontra-se justificação no facto das atividades desenvolvidas por GNR Armas no dia a dia terem uma forte componente de contato com a população e com o seu auxílio, ao invés de dos cursos de Engenharia cuja natureza profissional envolve um menor contato com a população. GNR Armas tem menor média que Administração no tipo Convencional e Empreendedor, o que pode ser interpretado como natural, dado que os cursos de Administração são caracterizados na literatura por estes dois tipos. Tem maior média que as Engenharias no tipo Empreendedor, o que vem reforçar a ideia da apetência destes indivíduos em liderar e estar à frente de projetos e pessoas, em linha com Haggert (2003).

Relativamente aos valores WIS (quadro 7, anexo J), os mais valorizados são a Utilização das Capacidades (3.54), a Realização (3.53), e o Desenvolvimento Pessoal (3.42). Entre os valores com menor média encontram-se o Risco (2.81), o Prestígio (3.03) e

a Autoridade (3.08). Comparativamente à estrutura de valores de EXE Armas, que é idêntica, é apenas de salientar o Prestígio e a Autoridade, que se destacam. Estes dois poderão estar relacionados, na medida em que as posições com menor autoridade, em regra geral, são as que conferem também menor prestígio. Estes desvalorizam serem admirados e chefiar os outros. Quanto ao Prestígio e Risco, seria de esperar que estes tivessem média superior, dado que a natureza da profissão, em parte pelo contato com a população e pela visibilidade que isso trás, poderia ser vista por estes indivíduos como uma forma de serem admirados e considerados pelos outros, sentindo-se satisfeitos consigo mesmos.

Para os valores WIS foram encontrados três fatores (tabela 45, anexo K). O 1º explica 28.89% da variância e é definido pela Utilização das Capacidades (.854), Realização (.855), Autonomia (.775) e Desenvolvimento Pessoal (.751), sendo que a Relação Social (.647) e o Estético (.602) também tem saturações relevantes. Este fator sugere semelhanças ao fator orientação para a autoatualização e reflete um conjunto de indivíduos que utiliza e desenvolve as suas capacidades no sentido de fazer as coisas o melhor que pode e autonomamente, de forma a sentir-se realizado. Procuram estar com os amigos e rodearem-se de pessoas de quem gostam, procurando também aumentar e gozar da beleza das coisas. O 2º fator explica 23.85% da variância e é definido pelo valor Risco (.883), Interação Social (.723) e Variedade (.719), sendo que a Atividade Física (.600) também tem uma saturação relevante. Este fator identifica-se em parte com a orientação social e com a orientação para a aventura, sendo que caracteriza um conjunto de indivíduos que gostam de fazer coisas arriscadas, enfrentar diversidade naquilo que fazem e interagir com os outros. O 3º fator explica 17.56 % da variância e é definido pelo valor Económico (.812) e Condições de Trabalho (.791), sendo que o valor Promoção (.605) tem uma saturação também relevante. Este fator assemelha-se à orientação utilitária e denota um conjunto de indivíduos que valorizam um bom nível de vida, bom ordenado e estabilidade no emprego, sendo que ter boas Condições de Trabalho e Promoção são concorrentes a esse valor, isto porque progredir na carreira implica inerentemente um melhor nível de vida.

No que toca aos valores WIS (através de análise *ANOVA*, tabela 41, anexo J), GNR Armas apresenta uma média superior que Exército Armas no valor Estético e Altruísmo, sendo que, também tem maior média no valor Altruísmo quando comparado com Engenharias, o que pode ser explicado à luz do citado anteriormente em comparação com Exército Armas no ponto anterior. GNR Armas tem maior média que Administração no

valor Risco, o que pode ser explicado, à semelhança a Exército Armas, pelo facto de as funções das Armas estarem mais ligadas ao terreno e atividades de risco.

Para mais fácil compreensão e visualização do anteriormente exposto, deve ser consultada a figura 16 (apêndice G), onde consta um resumo das médias e fatores encontrados para este agrupamento.

Após a análise realizada anteriormente, podemos concluir que a hipótese 5.2 (Os cursos de GNR Armas têm um perfil Social e que valoriza o Risco) foi refutada. Não podemos afirmar que este agrupamento tem um perfil Social, dado que o perfil indiferenciado deste agrupamento não nos permite concluir o mesmo. No que toca aos valores, verificou-se que o Risco apresenta uma vez mais os valores mais baixos, pelo que concluímos que estes indivíduos não valorizam de forma alguma o Risco.

6.2.3. Administração

Como se pode constatar pela figura 11 (apêndice C), o gráfico do agrupamento Administração para os tipos RIASEC é em muito semelhante ao dos cursos que constituem este agrupamento. Além do mais, através de *oneway ANOVA* (anexo G e anexo H), verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas para os tipos RIASEC, quer nos valores WIS dos cursos que constituem este agrupamento, o que justifica a coerência do mesmo.

Para os tipos RIASEC, verificou-se assim (quadro 6, anexo I) que os que obtiveram maior média foram o Empreendedor (35.22), o Convencional (32.16) e o Social (29.51), destacando-se dos demais agrupamentos no tipo Convencional. Os indivíduos deste tipo valorizam assim a área económica e dos negócios bem como a manipulação sistemática de dados.

De acordo com Hagert (2010), a carreira militar, associada àquilo que este designa por *Management/Administration – Administrative Officers*, é definida por um perfil Empreendedor/Convencional.

Para os tipos RIASEC, foram encontrados 3 fatores (tabela 46, anexo K). O 1º fator explica 28.3% da variância e é definido pelo tipo Artístico, cuja saturação é .80, apesar de os tipos Social e Investigativos surgirem também com saturações superiores a .60. De salientar que neste fator, o tipo Empreendedor surgir correlacionado negativamente com uma saturação de -.026. Trata-se assim de um conjunto de indivíduos que, através da sua

imaginação e forma abstrata de pensar fora da lógica comum, expressam a sua individualidade e criatividade, procurando assim aplicar o seu intelectualismo na procura das mais diversas soluções para a resolução dos problemas. São indivíduos introvertidos e voltados para a exploração intelectual, mas dada a necessidade de comunicarem com as pessoas, procuram relacionar-se bem com os outros e procurar soluções através de uma discussão saudável. Dado a sua individualidade e o fato de apreciarem trabalhar sozinhos, podemos assim explicar a saturação negativa no tipo Empreendedor. O 2º fator explica 24,05 % da variância e é definido pelos tipos Empreendedor e Convencional, cujas saturações são .820 e .856 respetivamente. No 2º fator surgem também relacionados negativamente os tipos Realista e Artístico com saturações de -.027 e -.043 respetivamente. Falamos assim de um conjunto de indivíduos que tem interesse pela área dos negócios visando o ganho económico, são persuasores e bons a vender produtos ou ideias aos outros. São pessoas organizadas e metódicas, o que dadas as suas capacidades numéricas, faz com que sejam boas a trabalhar com números e registos. A saturação negativa no tipo Artístico explica-se pelo facto de estes indivíduos preferirem o concreto, ordeiro e tangível, algo totalmente oposto ao tipo Artístico. Já a saturação negativa no tipo Realista explica-se à luz do facto de estes indivíduos terem fracas capacidades mecânicas no que toca a lidar com ferramentas e máquinas. O 3º fator explica 18.6 % da variância e é definido pelo tipo Realista, cuja saturação é .95. No 3º fator surgem correlacionados negativamente os tipos Social e Empreendedor com saturações de -.25. Trata-se de um conjunto de indivíduos dotado de boas capacidades mecânicas e de lidar com ferramentas em ambientes onde não necessitem de expressar as suas competências sociais. São também introvertidos (o que explica a saturação negativa no tipo Social e Empreendedor) e gostam de ambientes ordeiros e práticos.

Verifica-se assim a existência de um perfil Artístico/Social/Investigativo, Empreendedor/Convencional e um perfil Realista, sendo estes corroborados por médias elevadas nos tipos Empreendedor/Convencional/Social.

O perfil Empreendedor/Convencional vai de encontro a Hagert (2010) e ao que a literatura diz sobre este tipo de cursos. Os cadetes que preferem Administração gostam assim de trabalhar em cargos nos quais tomem decisões que afetem os outros, possam persuadir os outros, liderar e estar à frente na gestão de projetos de forma a atingir os objetivos da organização. Gostam de ambientes estruturados e de trabalhar com dados, mantendo registos atualizados entre outras atividades na área do secretariado. O facto de existir um fator definido pelo tipo Artístico para este caso é algo que não seria de esperar,

dado que segundo Holland (1997), estes indivíduos, devido à falta de uma componente artística, procuram ambientes onde predominam respostas concretas, sistemáticas e ordeiras ao invés de tarefas pouco sistemáticas e espontâneas.

Comparando com outros agrupamentos, e como se pode ver pela tabela 38 e 39 (anexo I), a Administração apresenta uma média menor média no tipo Realista em relação a Exército Armas, GNR Armas e Engenharias. Tem média superior no tipo Social em comparação às Engenharias, bem como média superior a Exército Armas, GNR Armas e Engenharias no tipo Empreendedor e menor média no tipo Investigativo quando comparado com Engenharia. Tem média superior no tipo convencional comparado a Exército Armas, GNR Armas e Engenharia. Estes resultados são coerentes dado que confirmam a tendência do padrão Empreendedor e Convencional nestes indivíduos, além de que apenas apresentam médias significativamente inferiores face a cursos caracterizados na literatura pelos tipos em questão.

Atendendo aos valores WIS, pode-se constatar pelo quadro 7 do anexo J, que as médias mais elevadas verificam-se na Realização (3.58), Utilização das capacidades (3.48) e na Relação Social (3.11). Por outro lado, as médias mais baixas verificaram-se: no Risco (2.45), Variedade (2.92) e Condições de Trabalho (3.040). Face aos outros agrupamentos, estes valorizam mais a Relação Social, que aqui se encontra em 3º lugar. Como tal, estes indivíduos prezam mais falar com os outros e rodearem-se de pessoas de quem gostam. No que toca aos menos valorizados, este agrupamento tem uma estrutura similar a Exército Armas. No que toca aos valores WIS, estes indivíduos tem menor média no valor Risco que Exército Armas, GNR Armas e Engenharia, o que pode ser explicado à luz do facto destes indivíduos desempenharem mais funções de gabinete, menos relacionadas com fazer coisas arriscadas no terreno do que os demais agrupamentos, como já foi explicado anteriormente.

No que respeita os valores WIS, foram extraídos 4 fatores (tabela 47, anexo K). O 1º explica 30.87% da variância e é definido pelo Desenvolvimento Pessoal (.868) e Autonomia (.846), sendo que com saturações acima de .60 surgem também a Realização, Estilo de Vida, Utilização das Capacidades, Autoridade e Relação Social. Este 1º fator, mostra semelhanças com o fator para a expressão individual e autoatualização, sendo de salientar que, mais uma vez, surge associado o valor Risco com correlação negativa, sendo a sua saturação de -.112. Este fator mostra uma vez mais semelhanças com outro fator presente em agrupamentos anteriores, sendo de destacar a presença do Estilo de Vida, que denota nestes indivíduos um desejo de seguir os seus ideais e viver como lhes convém, o

que de certa forma se relaciona com a afirmação da autoridade, dado que desta forma podem exprimir os seus ideais através da forma como chefiam e dirigem os outros. O 2º fator explica 17.46% da variância e é definido pela Promoção e Condições de Trabalho, cujas saturações são de .893 e de .804 respetivamente, pelo que com saturação superior a .6 surge a Atividade Física, cujo fator se identifica em parte com o fator de Orientação Utilitária. De salientar que, correlacionados negativamente, surgem o Prestígio (-.015) e o Altruísmo (-.129). Denota-se assim, um conjunto de indivíduos que ambicionam progredir na carreira e, deste modo, também usufruir de boas Condições de Trabalho, sendo que estes não procuram serem admirados nem ajudar os outros. O 3º explica 16.55% da variância e é definido pelo valor Estético e Interação Social, cujas saturações foram de .712. Com saturações superiores a .6, surge o Altruísmo e a Variedade, sendo que este fator mostra semelhanças com o fator de Orientação Social. De salientar que, correlacionados negativamente surgem a Autoridade (-.712) e a Promoção (-.073). Falamos assim de um conjunto de indivíduos voltados para o exterior, que apreciam e querem incrementar a beleza das coisas, gostam de interagir e ajudar os outros bem como ter diversidade no seu dia a dia. Desvalorizam chefiar os outros e a progressão na carreira assume pouca importância, o que de certa forma está relacionado, porque à medida que se progride na carreira tornamo-nos responsáveis por um maior aglomerado de pessoas e tarefas. O 4º explica 11.30% da variância e é definido pelo Risco, cuja saturação é .880. Com valores superiores a .6, surge também o Prestígio. Este fator identifica-se com o fator de orientação para a aventura. Correlacionados negativamente neste fator surgem: Condições de Trabalho (-.087), Utilização das Capacidades (-.050) e Estilo de Vida (-.075). Identifica-se aqui um conjunto de indivíduos que não valorizam desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos e ter boas condições de trabalho. Não valorizam seguir um estilo de vida próprio e revêem-se a fazer coisas arriscadas e a serem admirados por tal.

Para mais fácil compreensão e visualização do que anteriormente foi exposto, deve ser consultada a figura 17 (apêndice H), na qual consta um resumo das médias e fatores encontrados para este agrupamento.

A hipótese 6 (Os cursos de Administração surgem associados a um perfil Empreendedor e Convencional e valorizam as Condições de Trabalho) é confirmada parcialmente. Através da tabela 46 (anexo K), confirmou-se a presença de um fator definido exclusivamente pelos tipos Empreendedor e Convencional. No que toca aos valores não se verificou o proposto pela hipótese, dado que o valor Condições de Trabalho surge como a 3º menor média.

6.2.4. Engenharias

Como se pode constatar pela figura 12 (apêndice C), o gráfico do agrupamento Engenharias para os tipos RIASEC é em muito semelhante aos dos cursos que constituem este agrupamento. Através de *oneway ANOVA* (anexos G e pelo anexo H), verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas no que toca aos tipos RIASEC, quer aos valores WIS dos cursos que constituem este agrupamento.

Sendo assim, para os tipos RIASEC, verificou-se que os que obtiveram maior média foram o Realista (29.92), o Investigativo (29.29) e o Empreendedor (27.53 (quadro 6, anexo I). Através da média, destaca-se o tipo Realista e Investigativo, que tal como esperado e afirmado pela teoria, caracterizam este tipo de cursos. No global, a amostra deste agrupamento tem boas competências na manipulação de ferramentas e na criação de objetos, pondo assim na prática as suas ideias, e no desempenho de tarefas práticas e ordeiras. Apresentam também uma faceta mais teórica, intelectual e académica, em que dão ênfase a atividades que os ajudem a compreender o mundo que os rodeia, sendo pessoas muito analíticas e voltadas para a exploração intelectual. A presença do tipo Empreendedor pode ser explicado pelo facto de estes indivíduos serem ambiciosos e autónomos, tentando levar a cabo os seus projetos e ideias.

De acordo com Hagert (2010), os perfis sugeridos para aquilo que este designa por *Computer System Officers* são: Empreendedor/Convencional, Investigativo/Convencional, Investigativo/Realista, Realista/Investigativo/Convencional. Os tipos que este autor designa para os cursos de Engenharia Civil/Mecânica/Electrónica na carreira militar (não fazendo distinção à categoria de oficiais) são: Realista/Investigativo, Investigativo/Realista, Empreendedor/Realista e Investigativo/Realista/Convencional.

Para os tipos RIASEC, foram encontrados 2 fatores (tabela 42, anexo K). O 1º fator explica 32.06% da variância e é definido pelo tipo Social (.784) e Investigativo (.740), sendo que o tipo Artístico tem saturação superior a .60. Neste fator o tipo Realista surge com correlação negativa de -.143. Podemos assim afirmar que, este conjunto de indivíduos, apresentam uma forma abstrata e criativa de resolver os problemas em prol dos outros, através do uso das suas capacidades intelectuais. A saturação negativa no tipo Realista, vem confirmar a tendência de pensamento abstrato destes indivíduos. O 2º fator explica 29.89% da variância e é definido pelo tipo Realista, cuja saturação é de .84. Com saturações acima de .60, surgem os tipos Empreendedor e Convencional. O tipo Artístico surge correlacionado negativamente com -.440 de saturação. Verifica-se entre o 1º e o 2º

fator, uma clara distinção no que toca ao tipo Artístico, o que indica que estes indivíduos do tipo Realistas são mais pragmáticos. A presença do tipo Realista indica uma apetência deste grupo para o trabalho manual e por atividades concretas e ordeiras, o que também é coerente com as atividades do tipo Convencional. Já o tipo Empreendedor pode ser explicado pelo facto de estes gostarem de gerir e liderar projetos de engenharia por exemplo.

Através da análise fatorial e de interpretação do top 3 do RIASEC, podemos afirmar que de facto existe concordância com o afirmado por Hagert (2010), apesar de os tipos Social e Artístico aparecerem no 1º fator e Hagert (2010) não sugerir o mesmo. De salientar que, o tipo Realista e Artístico surgem sempre correlacionados negativamente nos dois fatores. Podemos dizer assim, que o agrupamento de Engenharias pode ser caracterizado por um perfil Investigativo/Social/Artístico e Realista/Empreendedor/Convencional.

Comparando com outros agrupamentos (tabelas 38 e 39, anexo I) para os tipos RIASEC, as Engenharias tem maior média que os demais agrupamentos no tipo Realista e menor média que os demais agrupamentos no tipo Social. Tem menor média no tipo Empreendedor comparativamente a GNR Armas e Administração, e também menor média no tipo Convencional comparado a Administração. Tem também maior média no tipo Investigativo comparado com todos os outros agrupamentos. O facto de este ter média superior que os outros cursos para os tipos Realista e Investigativo, corrobora a forte componente Realista/Investigativo nas Engenharias e já comentada anteriormente.

Os valores médios dos valores da escala WIS mais valorizados (quadro 7, anexo J), são: Utilização das Capacidades (3.54), Realização (3.53) e Desenvolvimento Pessoal (3.42) e desvalorizam o Risco (2.81), o Prestígio (3.03) e a Autoridade (3.08). Face aos outros agrupamentos é de salientar o Prestígio e Autoridade, o que indica que estes indivíduos desvalorizam ser admirados ou considerados e dizer aos outros o que têm que fazer, chefiar e dirigir.

No que toca aos valores WIS (tabela 41, anexo J), verifica-se que: as Engenharias tem média superior na Criatividade em relação a Exército Armas, maior média no valor Risco face à Administração e menor média que GNR Armas no valor Altruísmo.

No que respeita os valores WIS, foram extraídos 3 fatores (tabela 43, anexo K). O 1º que explica 25.88% da variância e é definido pelo valor Risco (.807). Neste fator com saturações superiores a .60, surgem também o Altruísmo, Atividade Física, Interação Social e Variedade. Este fator está relacionado com a orientação para a aventura. Estes

indivíduos gostam assim de fazer coisas arriscadas e variadas, valorizam a componente física e gostam de ajudar os outros, estando isso relacionado com a interação social. O 2º que explica 24.09% da variância, é definido pelos valores Utilização das Capacidades (.871) e Realização (.846) e que junto com o Desenvolvimento Pessoal (.756), exprimem de certa forma a orientação para a autoatualização, um padrão muito semelhante ao já verificado noutros agrupamentos. No 2º fator o Risco surge correlacionado negativamente com uma saturação de -.133, o que indica que este grupo de indivíduos poderá não estar disposto a tomar riscos de forma a autoatualizar-se e desenvolver-se. O 3º fator, que explica 21.13% da variância, é definido pelo Valor Económico (.883). Surgem com saturações superiores a .60 os valores Promoção, Prestígio e Condições de Trabalho. Este, assemelha-se ao fator orientação utilitária e é indicador de um conjunto de indivíduos que almejam um melhor nível de vida (e o prestígio que isto lhes trás), sendo que a progressão da carreira e as condições de trabalho são concorrentes e inerentes a tal.

Para mais fácil compreensão e visualização do acima exposto, deve-se consultar a figura 18 (apêndice I), na qual consta um resumo das médias e fatores encontrados para este agrupamento.

A hipótese 7 (Os cursos de Engenharia surgem associados a perfis Realistas e Investigativos e valorizam a Utilização das Capacidades) é assim confirmada totalmente. Confirma-se a existência de dois fatores, um que é definido pelo tipo Realista e outros tipos, e um segundo no qual o tipo Investigativo está presente também a par de outros tipos, sendo que não encontramos um fator exclusivamente puro (tabela nº 48, anexo P). Quanto à Utilização das Capacidades, este valor é o que tem maior média, sendo que vai de encontro ao proposto inicialmente.

Capítulo 7

Conclusões e recomendações

Esta investigação teve como objetivo principal recolher informações através de uma amostra de cadetes-alunos da AM, de forma a estudar se existem diferenças no modo como estes priorizam os interesses e valores, quer de acordo com o sexo, quer de acordo com o ramo e curso pretendido. Para isso foram aplicados o inventário de interesses de exploração auto dirigida - SDS na versão *Career Explorer* (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, 2010) e o questionário da escala de valores WIS 2ª edição, ambos adaptados à língua portuguesa.

Relativamente ao SDS, obtiveram-se valores de α moderados a elevados, sendo máximo para o tipo Artístico (.92) e mínimo para o tipo Empreendedor (.88). No tocante ao WIS, o valor de α foi máximo para o Risco (.85) e mínimo para a Promoção (.69).

No que concerne ao SDS, verificou-se para a amostra global, preferências por atividades em que possam manipular, controlar e liderar os outros de forma a informá-los, treiná-los e desenvolve-los, visando atingir um objetivo. São bons líderes e expressam-se bem, são bons no relacionamento interpessoal, tem destreza a falar em público e preferem resolver os problemas através de uma discussão em grupo. Por outro lado, e em parte devido à forte componente académica da AM, estes valorizam atividades científicas, o intelectualismo, autodeterminação e a lógica, procurando soluções concretas para os problemas. No que toca aos tipos RIASEC, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre anos escolares.

Na amostra global, verificou-se que o sexo masculino prefere lidar com coisas e não com ideias ou pessoas. Dá preferência a atividades concretas e ordeiras, mais orientadas para o trabalho manual e para a prática e utilização de ferramentas e objetos. Valoriza o prático, o concreto, o tangível e o autocontrolo. Já o sexo feminino procura ambientes onde possa manifestar as suas próprias ideias e expressar a sua individualidade e criatividade. Ao contrário do sexo masculino, mantém de parte a lógica e a obediência, e são adversas ao que é ordeiro e sistemático, valorizando mais a imaginação. Tem pouco interesse em ambientes onde se exija esforço físico. Têm valências na música, escrita e arte e preferem ocupações nas quais possam interagir e ajudar os outros no seu bem estar e formação.

Verificou-se de acordo com os ramos, que os cadetes com preferência pelo Exército tem propensão atividades concretas e ordeiras. Têm competências ao nível do trabalho manual e preferem lidar com coisas e não com ideias ou pessoas, tendo fracas competências sociais. Devido ao elevado número de cadetes nos cursos de Engenharia do Exército, a amostra global apresenta competências científicas, valoriza a lógica e procura atividades intelectuais e académicas. Por outro lado, os cadetes que preferem a GNR são bons no contexto social. Manipulam, controlam e lideram os outros de forma a desenvolvê-los, visando atingir um objetivo. São bons líderes e expressam-se bem, são bons no relacionamento interpessoal, têm destreza a falar em público e preferem resolver os problemas através de uma discussão em grupo.

No que toca aos valores WIS, verifica-se que a amostra global valoriza utilizar e desenvolver as suas capacidades e conhecimentos de forma a fazer as coisas corretamente e neste contexto sentir-se realizado no trabalho e no dia a dia. Não valorizam fazer coisas arriscadas, o que é concordante com a desvalorização destes indivíduos no que toca a querer diversidade naquilo que fazem, dado que muitas vezes a mudança acarreta riscos e incertezas. Verificou-se, comparativamente aos alunos do 3º e 4º anos, que o 5º ano tem uma ideia mais forte no que toca à forma como estes querem trabalhar e viver no presente ou futuro e têm uma maior necessidade de sentir que desempenham corretamente as suas tarefas e encontrar a satisfação pessoal.

Constatou-se que, em relação aos cadetes do sexo masculino, que as cadetes femininas priorizam desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos, sentindo que fazem as coisas corretamente.

De acordo com o ramo pretendido, verificou-se que os cadetes que desejam ingressar na GNR valorizam significativamente mais (comparando com EXE Armas) a realização no trabalho e sentir são competentes, prezam estar com aqueles de quem gostam e de ajudar os outros, aumentar a beleza das coisas e de incorporar atividade física no seu dia a dia.

Para o agrupamento de Exército Armas e de GNR Armas, foi possível encontrar um perfil que não apresenta diferenciação de interesses, o que em parte se pode dever à multidisciplinaridade dos cursos e das unidades curriculares que o compõem, e que não permite que se forme um grupo de interesses bem definido.

Para o agrupamento de Administração foi encontrado um perfil caracterizado por pessoas que valorizam três aspetos. O primeiro revela um conjunto de indivíduos que, através da sua imaginação e forma abstrata de pensar fora da lógica comum, expressam a

sua individualidade e criatividade, procurando assim aplicar o seu intelectualismo na procura das mais diversas soluções para a resolução dos problemas. Estes indivíduos são introvertidos, voltados para a exploração intelectual e apreciam trabalhar sozinhos, mas dada a necessidade de comunicarem ou satisfazer uma necessidade de um cliente, tem necessidade de relacionar-se, bem com os outros e procurar soluções através de uma discussão saudável. O segundo refere-se aos indivíduos com interesses pela área dos negócios visando o lucro, sendo persuasores e bons a vender produtos ou ideias aos outros. São pessoas organizadas, metódicas, apreciam o concreto e o ordeiro o que, aliado às suas capacidades escriturárias, faz com que estes sejam bons a trabalhar com números e registos. Têm fracas competências no trabalho manual e com ferramentas. O terceiro refere-se aos indivíduos com boas capacidades mecânicas e de lidar com ferramentas, necessitando de ambientes onde não precisem de expressar as suas competências sociais pouco desenvolvidas, devido em parte à sua introversão, apreciando efetivamente ambientes ordeiros e práticos.

No que toca ao agrupamento Engenharias foi encontrado um perfil caracterizado por dois aspectos. O primeiro representa uma forma abstrata e criativa de resolver os problemas em prol dos outros, através do uso das capacidades intelectuais. O segundo valoriza a lógica, a apetência para o trabalho manual e atividades concretas e ordeiras e o gosto de liderar ou gerir projetos.

No que toca aos valores, verificou-se entre os agrupamentos uma estrutura bastante idêntica havendo apenas algumas exceções.

Verificou-se assim na generalidade, que estes visam desenvolver e utilizar as suas capacidades e conhecimentos de modo a sentirem-se o mais realizados possível e assim desempenhar aquilo que lhes compete da melhor forma, sendo que tais factos contribuem para que estes se sintam bem no trabalho e consigo mesmos. Já os indivíduos de Administração, valorizam mais estar com os amigos e pessoas de quem gostam.

Os agrupamentos de Exército Armas e Administração, não apreciam a diversidade ou de mudança de atividades nem de executar tarefas arriscadas e correr riscos, o que por vezes está aliado à mudança de atividades. Desvalorizam também as condições de trabalho, tais como luz e espaço no seu ambiente de trabalho.

Os agrupamentos de GNR Armas e Engenharias, à semelhança dos demais também não valorizam fazer coisas arriscadas, mas distinguem-se pelo fato de não valorizarem o prestígio e a autoridade.

7.1. Propostas e recomendações

Através dos resultados obtidos, há que mencionar os contributos do estudo para a AM, relativamente aos desenvolvimento de carreira dos cadetes, quer a nível profissional quer pessoal.

Apesar da crescente importância do indivíduo como gestor ativo da sua carreira, no contexto da AM, deve-se procurar um ajustamento e compromisso entre as práticas individuais e as organizacionais, ou seja, a gestão partilhada de carreiras. Deve-se assim unir esforços, de modo a atingir tanto os objetivos individuais como os organizacionais. Por um lado, os cadetes devem ser auxiliados na definição de objetivos de carreira e na determinação de estratégias para os alcançar, sendo que a instituição deve oferecer programas que suportem esta dinâmica.

Através do modelo hexagonal de Holland e dos valores WIS, é possível aconselhar os cadetes a fazer opções de carreira que os enquadrem em ambientes nos quais estes possam singrar, ser bem sucedidos e em que partilhem os mesmos interesses e valores.

Apesar de não termos encontrado perfis bem definidos e distintos para todos os agrupamentos nesta amostra, tal não invalida a contínua necessidade da AM em averiguar e compreender a tipologia de indivíduos que forma. Seria prematuro julgar os perfis dos cadetes com base apenas neste estudo. Deve ser dada continuidade aos estudos dos interesses e valores em diferentes amostras de cadetes da AM, de forma a conseguir estabelecer uma linha padrão de interesses e valores.

De acordo com o verificado pelos resultados, o gabinete de psicologia da AM deve incorporar, à semelhança de *workshops* já realizados anualmente, outro conjunto de atividades que contemplem o desenvolvimento de carreira. Estes *workshops* devem incidir durante o período em que decorre a prova de aptidão militar, de modo aos candidatos terem oportunidade, caso quisessem, de alterar a sua preferência de curso, e mais tarde como cadetes, promover a tomada de decisão na escolha das especialidades. Estes *workshops*, deveriam assim favorecer o autoconhecimento e a exploração dos interesses e valores dos cadetes, de forma a promover a reflexão do que estes indivíduos pretendem para si e auxiliá-los na tomada de decisão de escolha dos cursos. Sugere-se ainda outro tipo de atividades, a realizar ao longo do ano letivo, de forma a estimular e colmatar alguns aspetos menos desenvolvidos nos cadetes, tais como estimular a criatividade e o raciocínio abstracto dos indivíduos, dado que, como se constatou pelas médias nos tipos RIASEC e nos valores WIS, é uma faculdade que no geral os cadetes da AM tem pouco desenvolvida.

Outro aspeto que também deve ser desenvolvido, e que se verificou deficiente em alguns grupos na amostra, é a componente social. Devem ser exploradas atividades do tipo social, que envolvam a melhoria das competências relativas às relações humanas e ao relacionamento interpessoal, dado que os cadetes, no futuro, irão integrar uma organização muito dependente do bom funcionamento das relações humanas e interação com os pares, considerando a responsabilidade pelas pessoas que comandam e como tal deverão ter esta vertente bem desenvolvida.

7.2. Limitações da investigação e desafios para futuras investigações

No tocante às preferências, quer do curso quer do ramo pretendidos, é necessário considerar que a informação e imagem que os cadetes têm dos mesmos, vai-se criando e completando ao longo da passagem pela AM, cristalizando-se apenas aquando da confrontação com o desempenho da função, já nos quadros. Deste modo, seria extremamente interessante comparar o quadro de interesses e valores dos cadetes relativamente ao dos oficiais do quadro permanente, já no desempenho de funções.

Outra das limitações da investigação prende-se também com o facto de não existirem outros estudos, de Academias Militares nacionais e estrangeiras, sobre a caracterização dos interesses e valores dos seus alunos, de modo a poder estabelecer um termo comparativo. Uma futura investigação poderia ser realizada aquando do intercâmbio no âmbito do TIA, efetuado entre os cadetes da AM e outras congéneres estrangeiras (Erasmus militar).

Seria também pertinente a realização de futuras investigações concorrentes a esta, de forma a permitir a confrontação dos dados obtidos ao longo dos anos, e assim verificar se existe de facto, uma tendência comum ou se pelo contrário, se verifica uma evolução. Futuras investigações poderiam inclusive aprofundar e explorar outras razões envolvidas na escolha dos cursos, para além dos interesses e valores, por exemplo: averiguar os traços de personalidade do *Big-Five* de acordo com as preferências dos cadetes, bem como estudar a autoeficácia relativamente aos cursos pretendidos, de modo a ser criado um quadro de informação mais amplo.

Bibliografia

- Academia Militar. (2011). *NEP 520/DE/30JUN11/AM*. Lisboa: Academia Militar.
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: University Press.
- Balbinotti, M. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Vol. 16, 2, 461-473.
- Barros, A. (2007). *Relações entre domínios do auto-conceito, valores e importância relativa dos papéis em estudantes universitários*. Dissertação com vista à obtenção do grau de Doutor, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Barros, A. F., & Teixeira, M. O. (2011). Estudos com a Escala de Valores WIS. Retirado: Março, 25, 2014 de <http://www.redalyc.org/pdf/2030/203022103004.pdf>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organisations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, Vol. 16, 125-138.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey Bass.
- Castro, J., & Pego, A. (2000). A carreira já não é o que era. *Cadernos de Consulta Psicológica*, Vol. 15-16, 13-20.
- Crace, R. K., & Brown, D. (1996). *Life values inventory*. Chapel Hill: Life Values Resources.

- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2001). *Administração de recursos humanos*. Rio de Janeiro: LTC.
- Decreto-Lei Nº 236/99 de 25 de Junho do Ministério da Defesa Nacional. Estatuto dos Militares das Forças Armadas. Diário da República: Série I-A, Noº 146 (1999), pp. 3792-3843
- Duarte, M. E. (2000). A Avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses. *Revista Ibero-Americana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 9(1), 129-141.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica (extra-série)*, 549-557.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., & Van Vianen, A. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de psicologia*, 44(2), 392-406.
- Ferreira-Marques, J. & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values, and carrers. International findings of the work importance study*. (pp. 62-74). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Gago,T.(2008).*Crenças de eficácia nos papéis de carreira, valores de vida e prática de supervisão de ensinios clínicos, em enfermeiros*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestrado em Ciências da Educação,Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação,Universidade de Lisboa, Lisboa

- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psicologia da Orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Hagert, T. (2010). *Career Clusters and Military Careers: Making the connection*. Retirado: Abril, 18, 2014 de <http://www.cew.wisc.edu/docs/C70%20CareerClusterConnection-Ted%20Hagert.pdf>
- Hall, Douglas T. (1976). *Careers in organizations*. Califórnia: Goodyear
- Hall, Douglas T. (1996). *The career is dead, long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bas
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.)*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Technical manual for the Self-Directed Search*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Horta, A. C. (2003). *Planejando e preocupações de carreira: uma abordagem desenvolvimentista*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação de Lisboa, Lisboa.
- IBM Corp. (2013). *IBM SPSS Statistics for Mac Version 22*. New York: IBM Corp.

- Janeiro, I. N. (2011). Escala de atribuições em relação à carreira (EAC): Um estudo exploratório. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Vol. 12, 1, 5-13.
- Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, Vol.39, 31-36.
- Kanter, R.M. (1989). *When Giants Learn to Dance*. New York: Simon & Schuster
- King, Z. (2004). *Career Management: A Guide*. London: CIPD.
- Lei n.º11/89 de 1 Junho da Assembleia da República. *Bases gerais do estatuto da condição militar*. Diário da República: Série I, No 125 (1989), pp. 2096-2097.
- Lobato, C. R. P. S. & Koller, S. H. (2003). Maturidade Vocacional: Adaptação e Uso do Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Vol. 4 , 57-69.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297–1349). Chicago: Rand McNally
- Marques, J. F., & Miranda, M. J. (1995). *Developing the work importance study*. In D. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers. International findings of the work importance study* (pp. 62-74). San Francisco: Jossey-Bass.
- Nevill, D. D. & Super, D. E. (1986). *The salience inventory. Theory, application and research. Manual. (Research edition)*. California: Consulting Psychologist Press.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de super: datados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Vol.13, 2, 223-234. Retirado: Janeiro, 10, 2014, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902012000200009&lng=pt&tlng=pt

- Oliveira, M. J. L. (2004). *Expectativas pessoas perante a carreira e valores numa amostra de estudantes da Academia Militar*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da educação, Lisboa
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin
- Primi, R., Mansão, C., Muniz, M., & Nunes, M. F. (2010). *SDS – Questionário de Busca Auto-dirigida: Self-Directed-Search(SDS)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento da carreira (C-DAC). Preocupações de carreira, crenças e stress profissional*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Doutor em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Rodrigues, M. F. (2003). *Valores e saliência de papéis em professores dos ensinos básico e secundário*. Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em psicologia. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Rosinha, A., Santos, H. (2003). *Estudo sobre a escala de valores WIS numa amostra de militares alunos da Escola de Sargentos do Exército*. Trabalho de investigação para a cadeira de Avaliação Psicológica. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Santos, I. (2012). *Os interesses e as escolhas profissionais de acordo com os 6 tipos de personalidade propostos por Holland numa amostra de estudantes do ensino superior em Cabo Verde..* Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Super, D. E. (1963). *Toward making self-concept theory operational*. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, e J. P. Joordan (Eds.), *Career development: Self- concept theory*. Essays in vocational development (pp.17-32). Teachers College: Columbia University.

- Super, D. E. (1970). *Work values inventory: Manual*. Boston: Houghton-Mifflin Company.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16, 282-298.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, Vol. 61, 555-562.
- Super, D. E. (1990). *The life span, life space approach to career development*. In D. Hall (Eds.), *Career Development in organizations* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Super, D. E. & Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and carrers. International findings of the work importance study*. California: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, Vol. 8, 185-190.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Šverko, B. (1995). *The structure and hierarchy of values viewed cross-nationally*. In D. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers. International findings of the work importance study* (pp. 225-240). San Francisco: Jossey-Bass.
- Teixeira, M. O. (2000). *Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional. As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional* (Tese de doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Teixeira, M. O. (2004). Motivos de vida e projetos de carreira: Uma integração teórica e empírica. *Psychologica,extra série*, 235-248.

Teixeira, M. O., Barros, A., & Janeiro, I. (2010). Análise transcultural dos interesses, resultados do SDS em amostras de Portugal e do Brasil. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, 4 a 6 de Fevereiro, 3796-3805.

Apêndices

Apêndice A – Média dos perfis RIASEC por ano de frequência

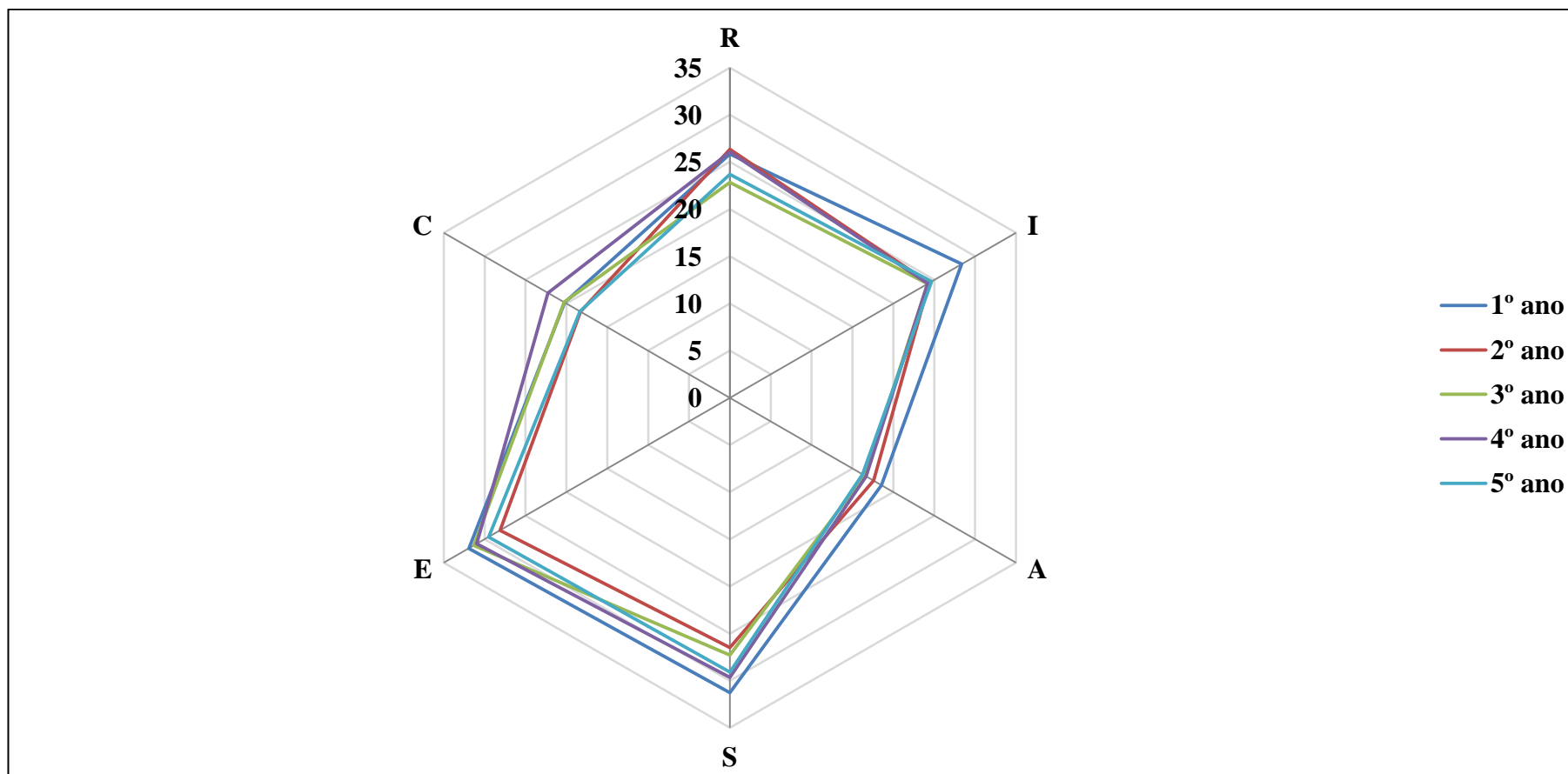


Figura nº 7 – Média dos perfis RIASEC por ano de frequência

Apêndice B – Média dos valores WIS por ano de frequência

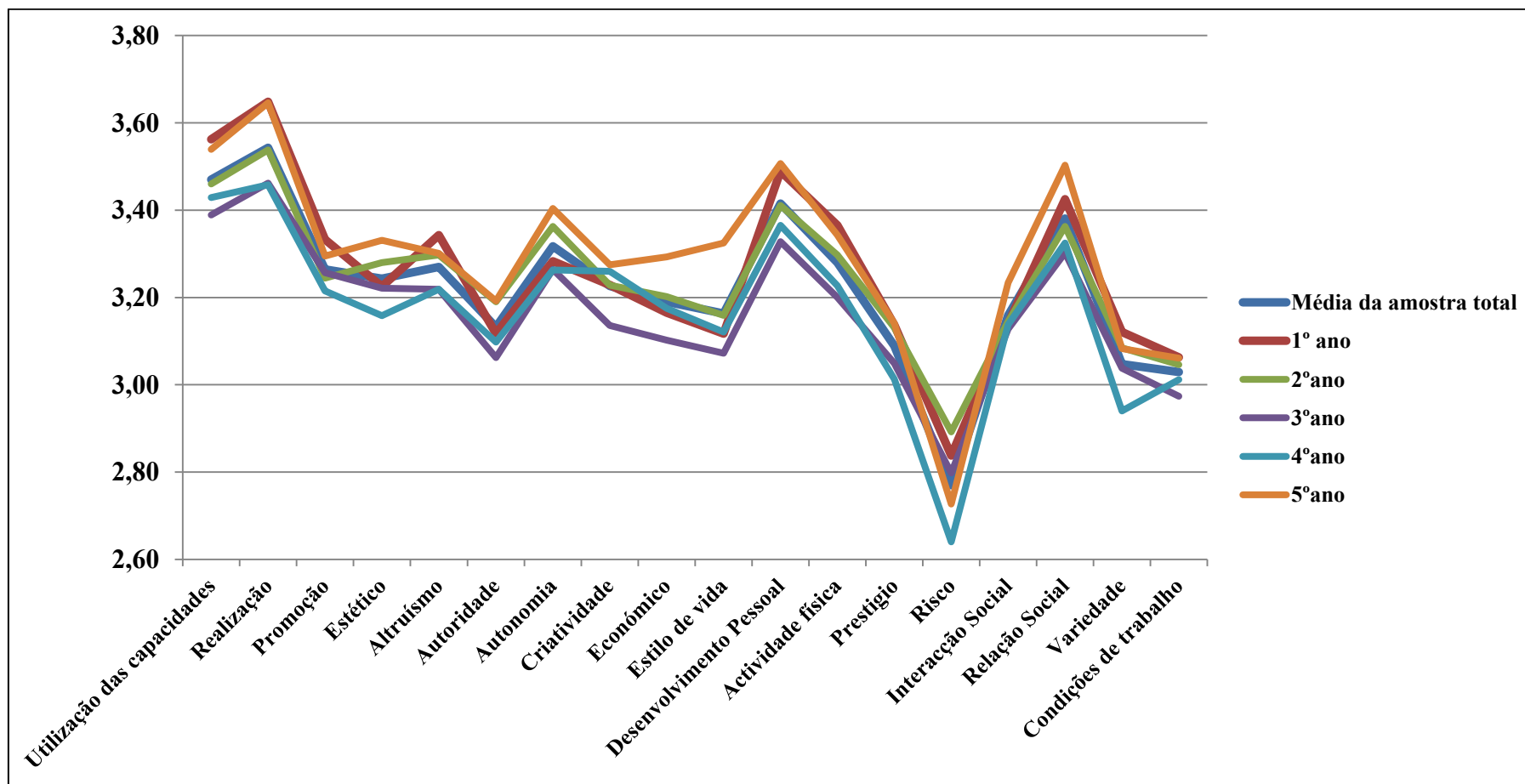


Figura nº 8 – Valores WIS por ano de frequência

Apêndice C – Perfil RIASEC dos cursos constituintes de cada agrupamento

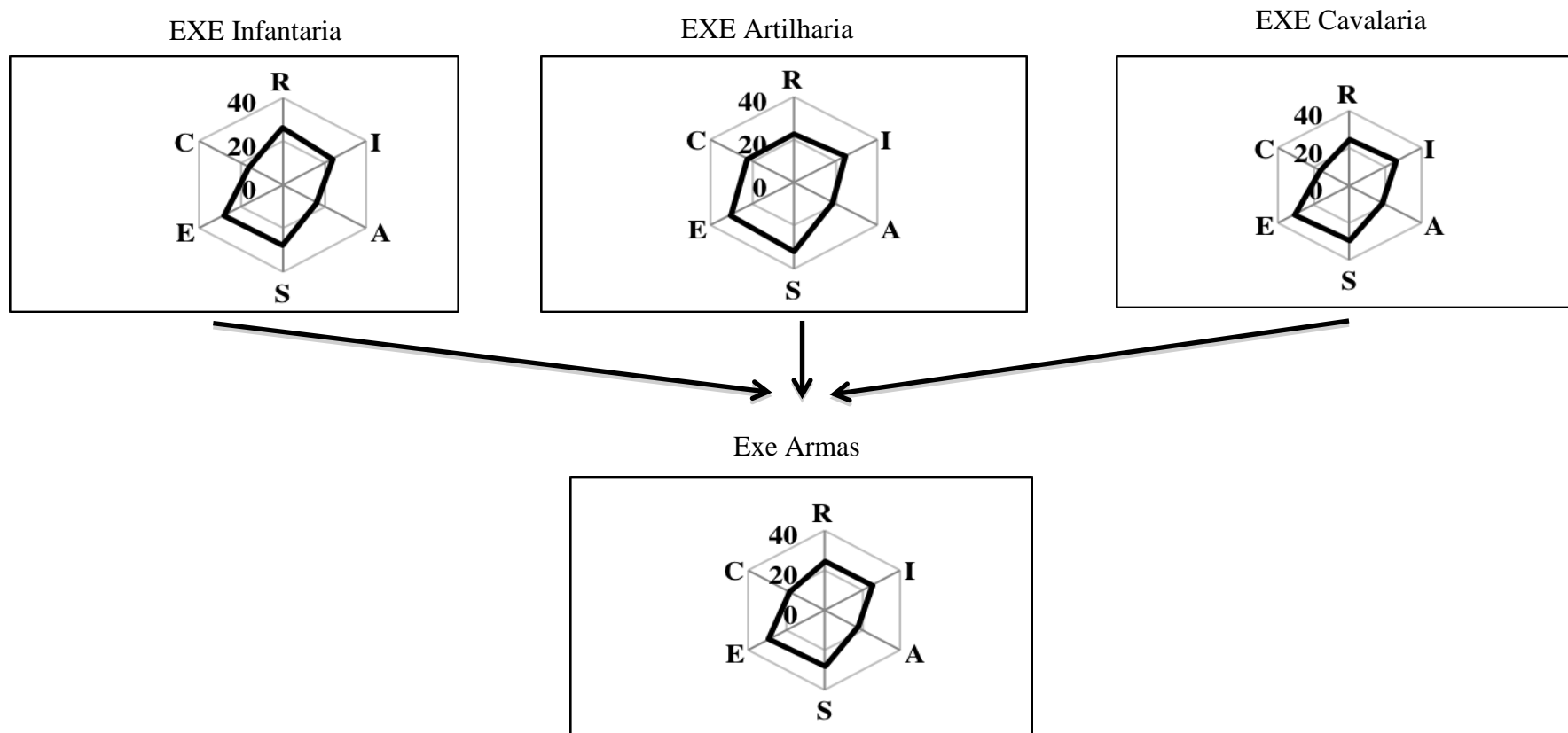


Figura nº 9 – Constituição do agrupamento Exército Armas

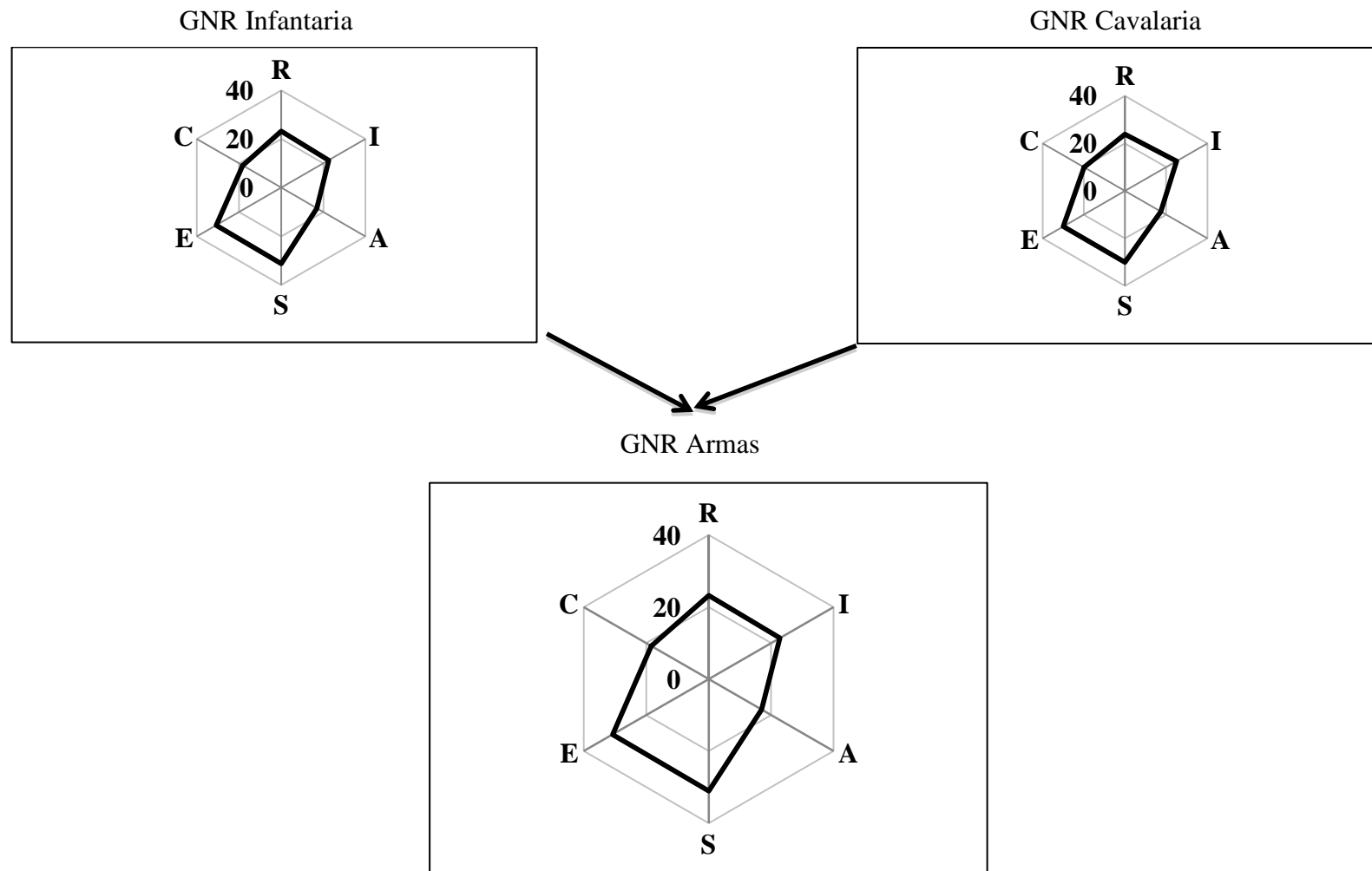
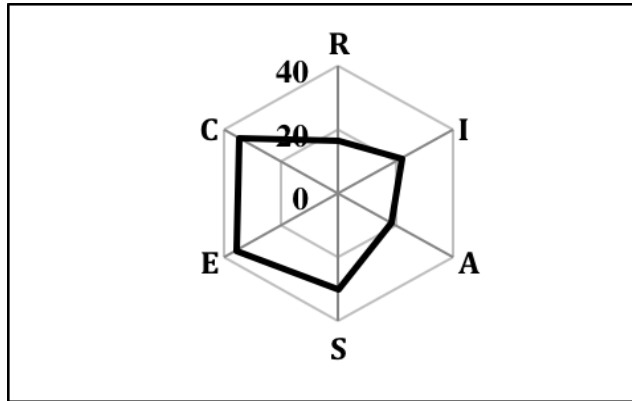
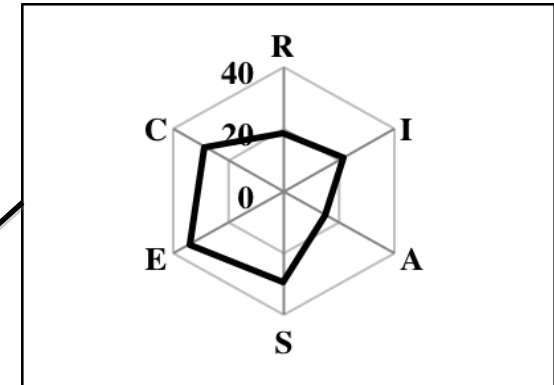


Figura nº 10 – Constituição do agrupamento GNR Armas

EXE Administração Militar



GNR Administração Militar



Administração

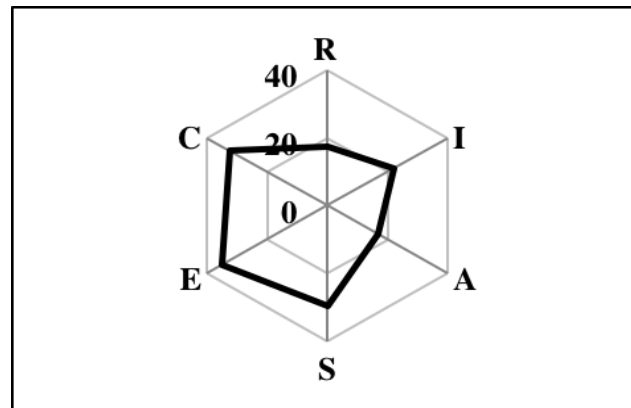
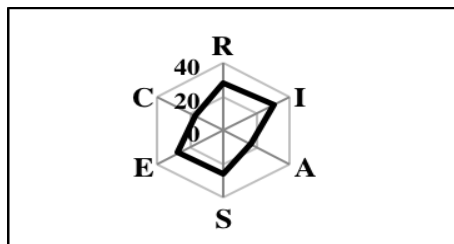
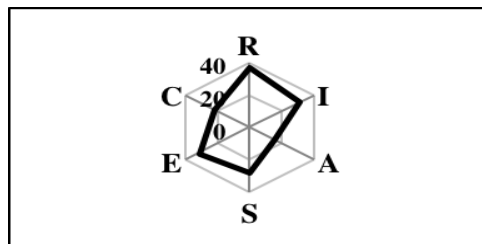


Figura nº 11 – Constituição do agrupamento Administração

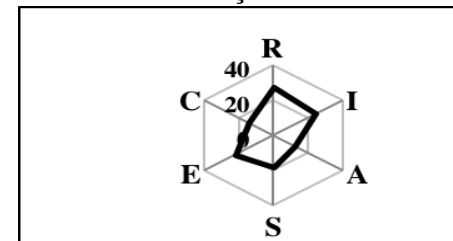
EXE Engenharia



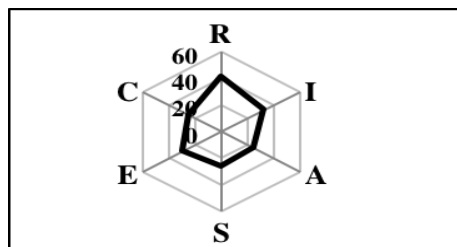
EXE Serviço Material Eletrônica



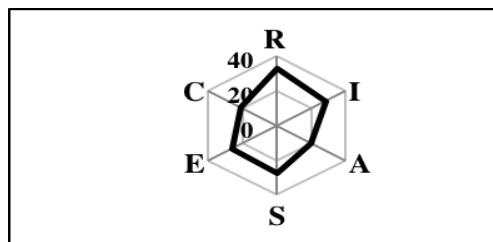
EXE Serviço de Material



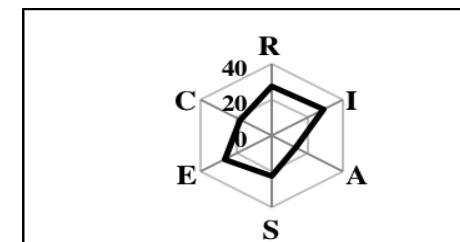
GNR Engenharia Material



GNR Transmissões



EXE Transmissões



Engenharias

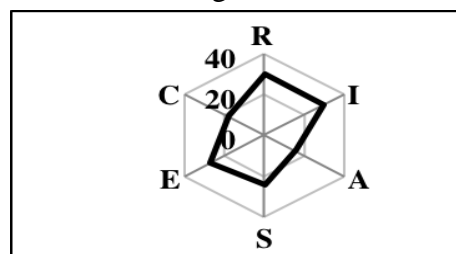


Figura nº 12 – Constituição do agrupamento Engenharias

Apêndice D – Médias dos perfis RIASEC por Agrupamento

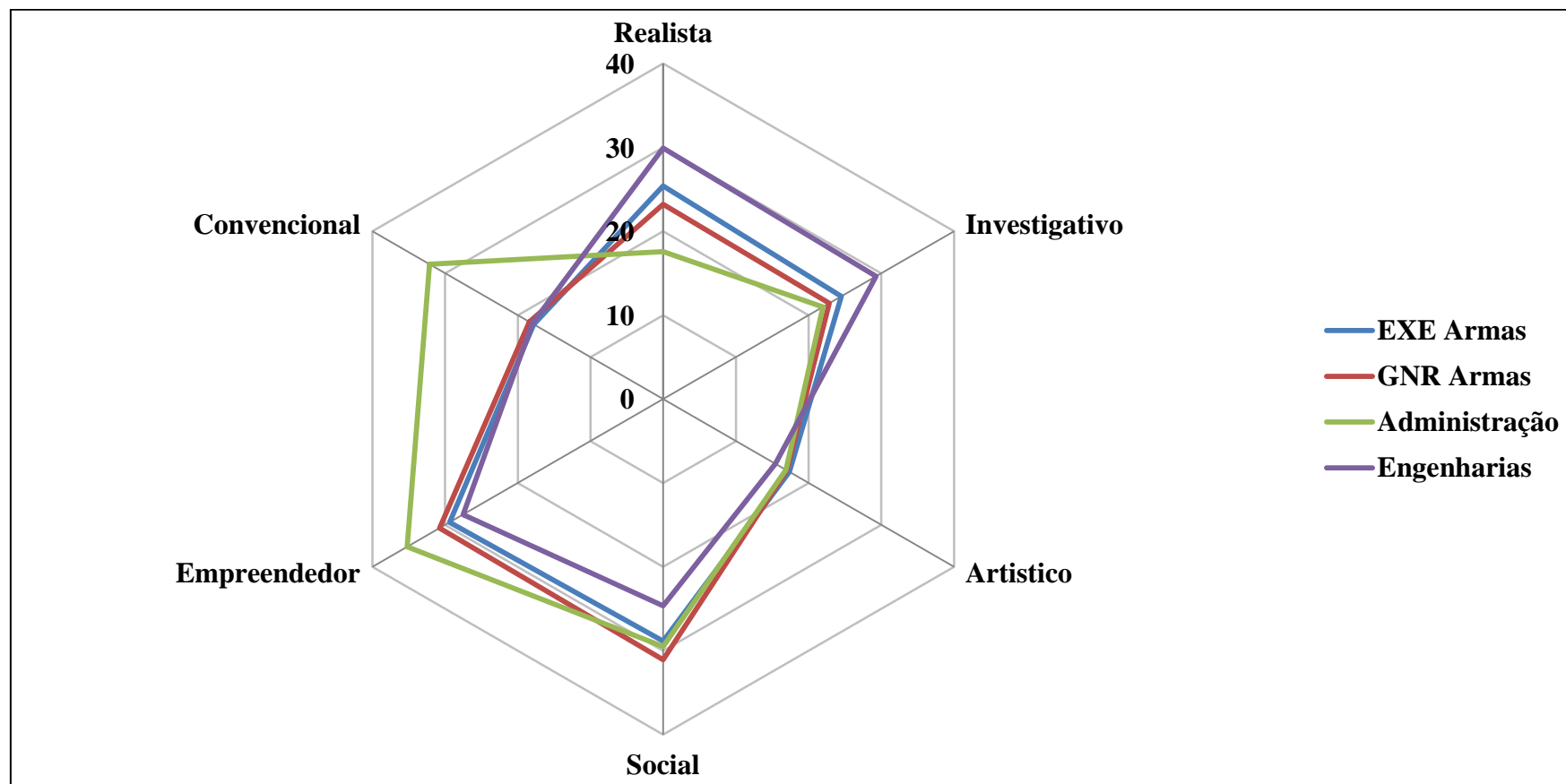


Figura nº 13 – Média dos perfis RIASEC por agrupamento

Apêndice E – Média dos valores WIS por Agrupamento

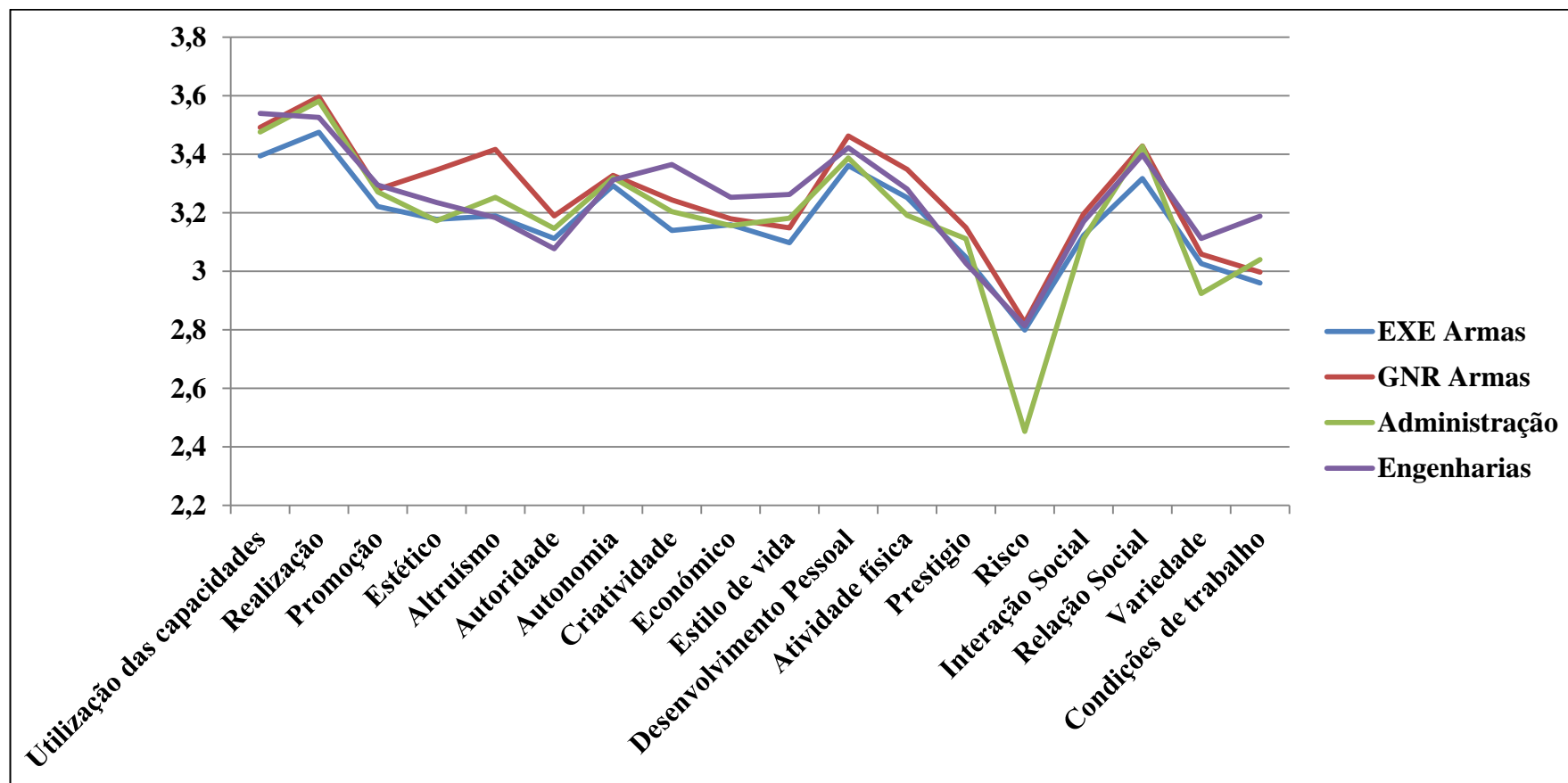
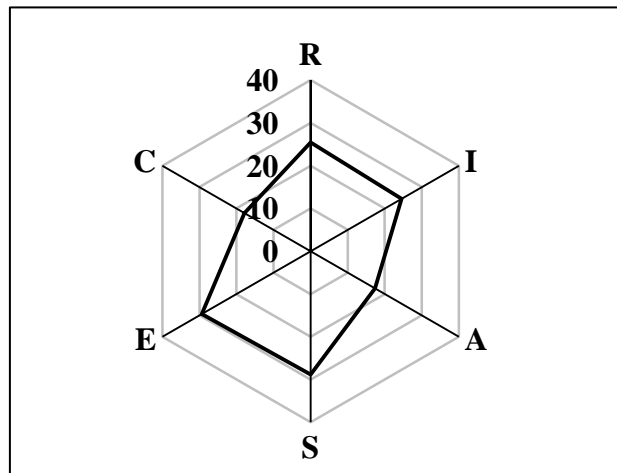
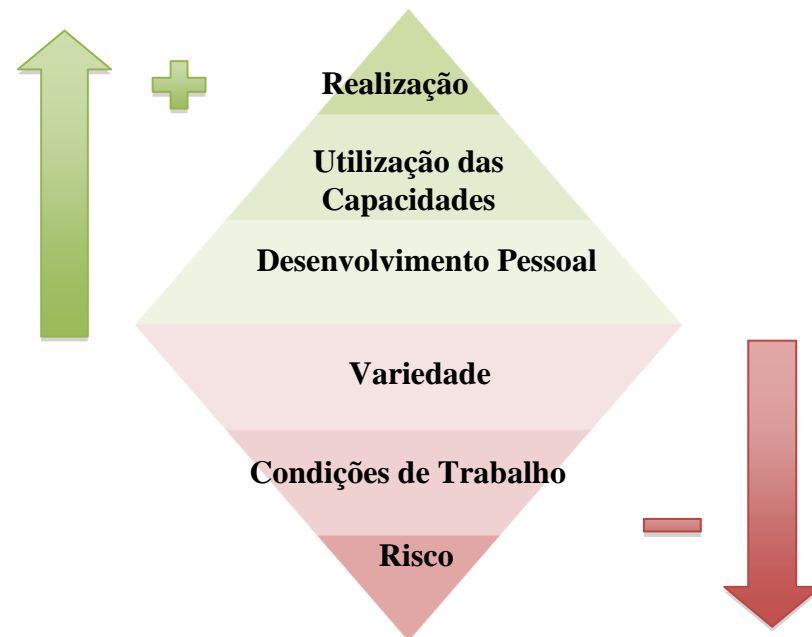


Figura nº 14 – Média dos valores WIS por agrupamento

Apêndice F – Perfil de interesses e valores : Exército Armas



1º fator
•Convencional



1º fator	2º fator	3º fator	4º fator
<ul style="list-style-type: none"> •Utilização das Capacidades •Realização •Autonomia •Desenvolvimento Pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> •Estético •Altruísmo •Interação Social •Relação Social 	<ul style="list-style-type: none"> •Económico 	<ul style="list-style-type: none"> •Autoridade •Risco

Figura nº 15 – Perfil de interesses e valores: Exército Armas

Apêndice G – Perfil de interesses e valores : GNR Armas

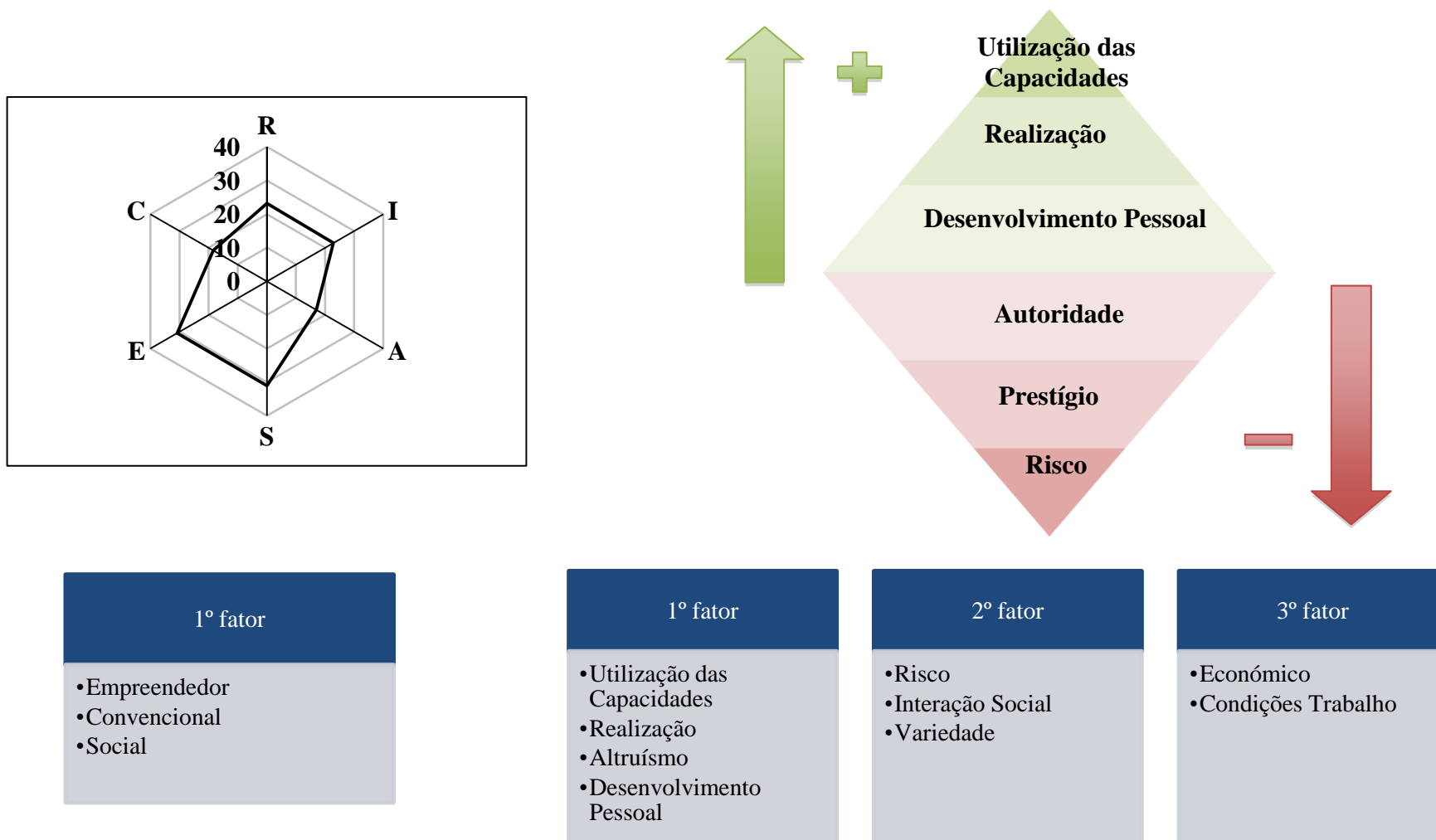
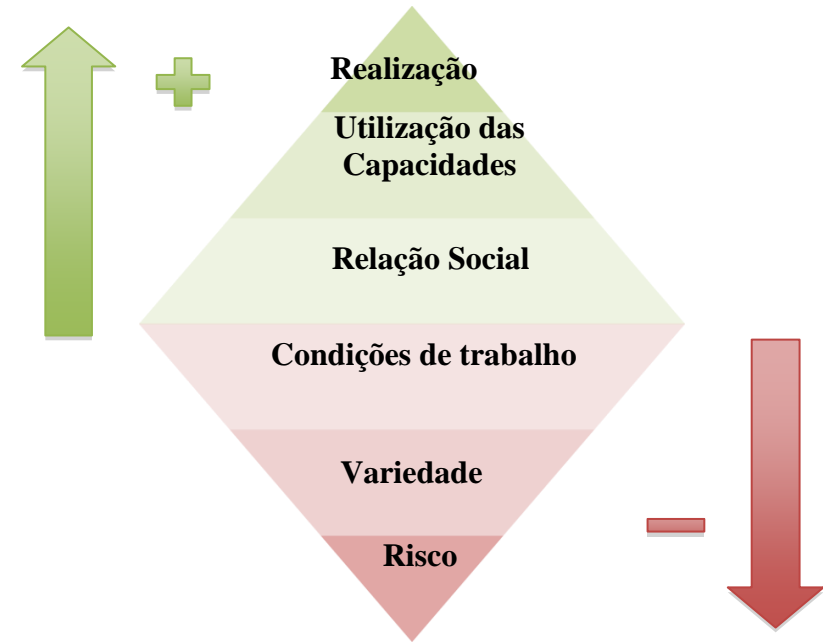
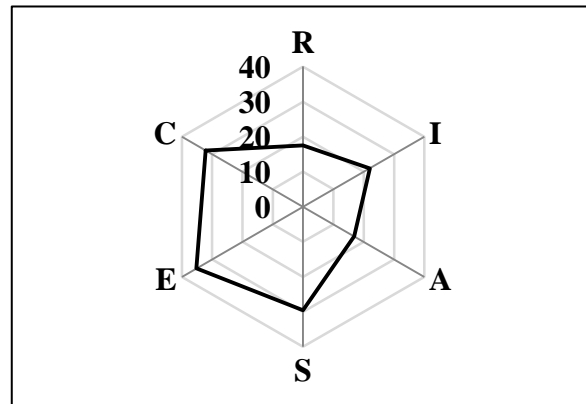


Figura nº 16 – Perfil de interesses e valores: GNR Armas

Apêndice H – Perfil de interesses e valores : Administração

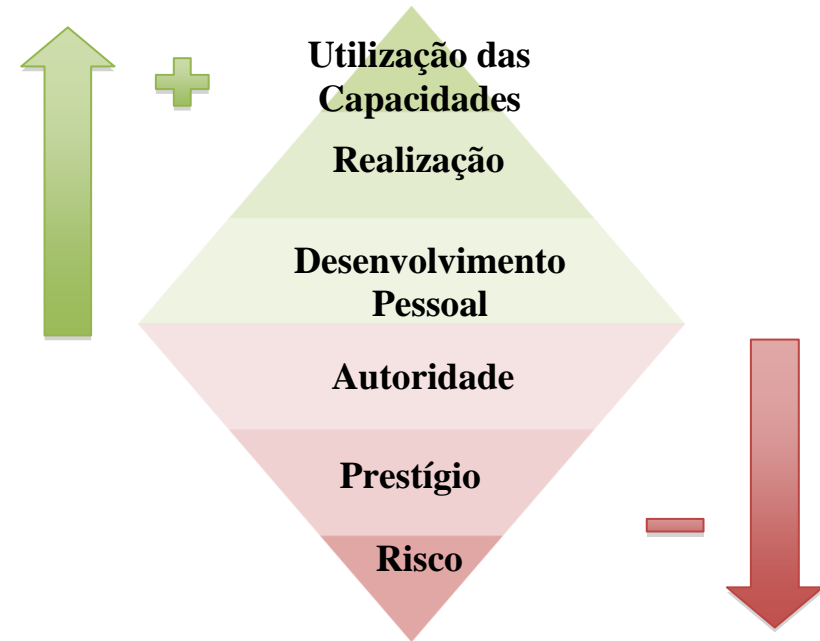
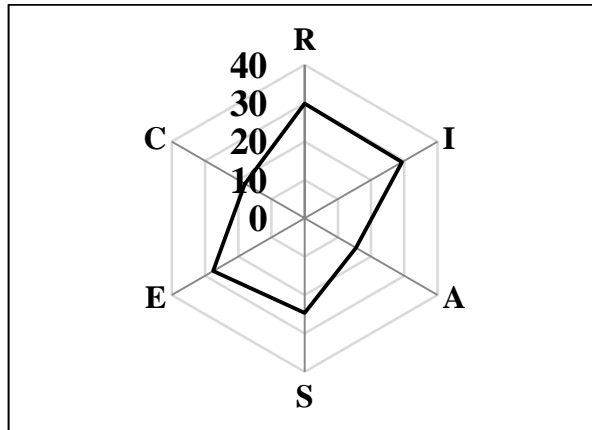


1º fator	2º fator	3º fator
<ul style="list-style-type: none"> •Artístico •Social •Investigativo 	<ul style="list-style-type: none"> •Empreendedor •Convencional 	<ul style="list-style-type: none"> •Realista

1º fator	2º fator	3º fator	4º fator
<ul style="list-style-type: none"> •Desenvolvimento Pessoal •Autonomia •Realização •Estilo de Vida •Utilização das Capacidades •Autoridade •Relação Social 	<ul style="list-style-type: none"> •Promoção •Condições de Trabalho •Atividade Física 	<ul style="list-style-type: none"> •Estético •Interação Social •Altruísmo •Variedade 	<ul style="list-style-type: none"> •Risco •Prestígio

Figura nº 17 – Perfil de interesses e valores: Administração

Apêndice I – Perfil de interesses e valores : Engenharias



1º fator
<ul style="list-style-type: none"> • Social • Investigativo • Artístico

2º fator
<ul style="list-style-type: none"> • Realista • Empreendedor • Convencional

1º fator
<ul style="list-style-type: none"> • Risco • Altruísmo • Atividade Física • Interação Social • Variedade

2º fator
<ul style="list-style-type: none"> • Utilização das Capacidades • Realização • Desenvolvimento Pessoal

3º fator
<ul style="list-style-type: none"> • Económico • Promoção • Prestígio • Condições Trabalho

Figura nº 18 – Perfil de interesses e valores: Engenharias

Anexos

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Realista

Tabela nº 19 - Análise de itens referentes ao tipo Realista

Escala Realista	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	1	199	248	44.5	55.5	.909
	2	237	210	53.0	47.0	.909
	3	191	256	42.7	57.3	.908
	4	199	248	44.5	55.5	.908
	5	182	265	40.7	59.3	.909
	6	120	327	26.8	73.2	.911
	7	194	253	43.40	56.60	.910
	8	201	246	44.97	55.03	.911
	9	396	51	88.59	11.41	.913
	10	270	177	60.40	39.60	.911
	11	255	192	57.05	42.95	.912
Competências	67	309	138	69.13	30.87	.909
	68	283	164	63.31	36.69	.909
	69	239	208	53.47	46.53	.910
	70	311	136	69.57	30.43	.909
	71	261	186	58.39	41.61	.909
	72	268	179	59.96	40.04	.909
	73	247	200	55.26	44.74	.908
	74	317	130	70.92	29.08	.912
	75	190	257	42.51	57.49	.909
	76	260	187	58.17	41.83	.909
	77	217	230	48.55	51.45	.909
Carreiras	133	191	256	42.73	57.27	.908
	134	149	298	33.33	66.67	.909
	135	150	297	33.56	66.44	.910
	136	105	342	23.49	76.51	.913
	137	162	285	36.24	63.76	.911
	138	176	271	39.37	60.63	.909
	139	217	230	48.55	51.45	.911
	140	137	310	30.65	69.35	.911
	141	188	259	42.06	57.94	.908
	142	163	284	36.47	63.53	.908
	143	180	267	40.27	59.73	.909
	144	95	352	21.25	78.75	.910
	Média	DP	Correlação com o total-item		Alfa de Cronbach se item extraído	
Autoavaliação da Capacidade Mecânica	20.47	1.644	.580		.917	
Autoavaliação da Capacidade Manual	20.49	1.560	.443		.920	

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Investigativo

Tabela nº 20 - Análise de itens referentes ao tipo Investigativo

Escala Investigativo	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	12	191	256	42.73	57.27	.891
	13	231	216	51.68	48.32	.890
	14	136	311	30.43	69.57	.889
	15	162	285	36.24	63.76	.889
	16	310	137	69.35	30.65	.890
	17	316	131	70.69	29.31	.890
	18	209	238	46.76	53.24	.888
	19	264	183	59.06	40.94	.892
	20	142	305	31.77	68.23	.891
	21	280	167	62.64	37.36	.889
	22	232	215	51.90	48.10	.890
Competências	78	215	232	48.10	51.90	.888
	79	251	196	56.15	43.85	.889
	80	222	225	49.66	50.34	.889
	81	221	226	49.44	50.56	.888
	82	298	149	66.67	33.33	.891
	83	326	121	72.93	27.07	.890
	84	299	148	66.89	33.11	.889
	85	284	163	63.53	36.47	.891
	86	289	158	64.65	35.35	.889
	87	259	188	57.94	42.06	.889
	88	246	101	55.03	22.60	.888
Carreiras	145	176	271	39.37	60.63	.890
	146	132	315	29.53	70.47	.889
	147	148	299	33.11	66.89	.891
	148	104	343	23.27	76.73	.889
	149	197	250	44.07	55.93	.888
	150	132	315	29.53	70.47	.891
	151	132	315	29.53	70.47	.893
	152	176	271	39.37	60.63	.890
	153	117	330	26.17	73.83	.892
	154	127	320	28.41	71.59	.891
	155	187	260	41.83	58.17	.892
	156	151	296	33.78	66.22	.891
	Média	DP		Correlação com o total-item		Alfa de Cronbach se item extraído
Autoavaliação da Capacidade Científica	4.31	1.444		.524		.895
Autoavaliação da Capacidade Matemática	4.52	1.581		.326		.906

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Artístico

Tabela nº 21 - Análise de itens referentes ao tipo Artístico

Escala Artístico	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	23	174	273	38.93	61.07	.914
	24	292	155	65.32	34.68	.915
	25	167	280	37.36	62.64	.915
	26	83	364	18.57	81.43	.913
	27	121	326	27.07	72.93	.913
	28	93	354	20.81	79.19	.913
	29	159	288	35.57	64.43	.911
	30	253	194	56.60	43.40	.913
	31	181	266	40.49	59.51	.912
	32	126	321	28.19	71.81	.914
	33	147	300	32.89	67.11	.913
Competências	89	297	150	66.44	33.56	.913
	90	95	352	21.25	78.75	.914
	91	109	338	24.38	75.62	.913
	92	156	291	34.90	65.10	.912
	93	90	357	20.13	79.87	.913
	94	122	325	27.29	72.71	.912
	95	122	325	27.29	72.71	.912
	96	176	271	39.37	60.63	.912
	97	187	260	41.83	58.17	.913
	98	151	296	33.78	66.22	.913
Carreiras	99	173	274	38.70	61.30	.912
	157	93	354	20.81	79.19	.913
	158	87	360	19.46	80.54	.913
	159	69	378	15.44	84.56	.914
	160	191	256	42.73	57.27	.912
	161	156	291	34.90	65.10	.912
	162	99	348	22.15	77.85	.912
	163	125	322	27.96	72.04	.912
	164	78	369	17.45	82.55	.914
	165	121	326	27.07	72.93	.912
	166	116	331	25.95	74.05	.913
	167	78	369	17.45	82.55	.913
	168	212	232	47.43	51.90	.914
	Média		DP	Correlação com o total-item		Alfa de Cronbach se item extraído
Autoavaliação da Capacidade Artística	3.32		1.670	.568		.925
Autoavaliação da Capacidade Musical	2.51		1.054	.377		.918

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Social

Tabela nº 22 - Análise de itens referentes ao tipo Social

Escala Social	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	34	277	170	61.97	38.03	.902
	35	330	117	73.83	26.17	.902
	36	205	242	45.86	54.14	.901
	37	190	257	42.51	57.49	.903
	38	232	215	51.90	48.10	.901
	39	171	276	38.26	61.74	.902
	40	328	119	73.38	26.62	.901
	41	186	261	41.61	58.39	.903
	42	334	113	74.72	25.28	.901
	43	167	280	37.36	62.64	.902
	44	348	99	77.85	22.15	.902
Competências	100	340	107	76.06	23.94	.901
	101	356	91	79.64	20.36	.901
	102	381	66	85.23	14.77	.902
	103	370	77	82.77	17.23	.902
	104	358	89	80.09	19.91	.902
	105	379	68	84.79	15.21	.903
	106	384	63	85.91	14.09	.902
	107	385	62	86.13	13.87	.903
	108	335	112	74.94	25.06	.901
	109	378	69	84.56	15.44	.902
	110	351	96	78.52	21.48	.902
Carreiras	169	139	308	31.10	68.90	.901
	170	165	282	36.91	63.09	.900
	171	218	229	48.77	51.23	.902
	172	159	288	35.57	64.43	.900
	173	190	257	42.51	57.49	.902
	174	164	283	36.69	63.31	.900
	175	160	287	35.79	64.21	.900
	176	132	315	29.53	70.47	.903
	177	245	202	54.81	45.19	.902
	178	154	293	34.45	65.55	.901
	179	155	292	34.68	65.32	.900
	180	110	337	24.61	75.39	.902
	Média	DP	Correlação com o total-item		Alfa de Cronbach se item extraído	
Autoavaliação da Capacidade Ensino	4.45	1.418	.450		.911	
Autoavaliação da Capacidade Relação c/ outros	4.80	1.353	.470		.909	

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Empreendedor

Tabela nº 23 - Análise de itens referentes ao tipo Empreendedor

Escala Empreendedor	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	45	402	45	89.93	10.07	.880
	46	389	58	87.02	12.98	.880
	47	396	51	88.59	11.41	.880
	48	331	116	74.05	25.95	.882
	49	370	77	82.77	17.23	.879
	50	410	37	91.72	8.80	.881
	51	355	92	79.42	20.58	.880
	52	161	286	36.02	63.98	.881
	53	319	128	71.36	28.64	.879
	54	367	80	82.10	17.90	.879
	55	95	352	21.25	78.75	.882
Competências	111	293	154	65.55	34.45	.878
	112	374	73	83.67	16.33	.879
	113	415	32	92.84	7.16	.881
	114	339	108	75.84	24.16	.877
	115	213	234	47.65	52.35	.876
	116	303	144	67.79	32.21	.877
	117	412	35	92.17	7.83	.881
	118	357	90	79.87	20.13	.879
	119	334	113	74.72	25.28	.878
	120	386	61	86.35	13.65	.879
	121	377	70	84.34	15.66	.880
Carreiras	181	222	225	49.66	50.34	.878
	182	180	267	40.27	59.73	.876
	183	183	264	40.94	59.06	.875
	184	187	260	41.83	58.17	.877
	185	147	300	32.89	67.11	.876
	186	177	270	39.60	60.40	.875
	187	135	312	30.20	69.80	.877
	188	166	281	37.14	62.86	.879
	189	173	274	38.70	61.30	.877
	190	246	201	55.03	44.97	.876
	191	207	240	46.31	53.69	.878
	192	264	183	59.06	40.94	.876
	Média	DP	Correlação com o total-item		Alfa de Cronbach se item extraído	
Autoavaliação da Capacidade de Vendas	3.89	1.609	.520		.889	
Autoavaliação da Capacidade Gestão	4.60	1.390	.485		.885	

Anexo A - Análise de itens referentes ao tipo Convencional

Tabela nº 24 - Análise de itens referentes ao tipo Convencional

Escala Convencional	Itens	Frequência		%		Alfa de Cronbach se item extraído
		Sim	Não	Sim	Não	
Atividades	56	181	266	40.49	59.51	.894
	57	202	245	45.19	54.81	.894
	58	158	289	35.35	64.65	.894
	59	146	301	32.66	67.34	.894
	60	133	314	29.75	70.25	.893
	61	128	319	28.64	71.36	.894
	62	168	279	37.58	62.42	.894
	63	81	366	18.12	81.88	.896
	64	147	300	32.89	67.11	.893
	65	145	302	32.44	67.56	.893
	66	116	331	25.95	74.05	.894
Competências	122	192	255	42.95	57.05	.898
	123	155	292	34.68	65.32	.898
	124	172	275	38.48	61.52	.899
	125	175	272	39.15	60.85	.897
	126	127	320	28.41	71.59	.896
	127	180	267	40.27	59.73	.897
	128	194	253	43.40	56.60	.899
	129	192	255	42.95	57.05	.898
	130	244	203	54.59	45.41	.898
	131	263	184	58.84	41.16	.898
	132	227	220	50.78	49.22	.899
Carreiras	193	148	299	33.11	66.89	.893
	194	166	281	37.14	62.86	.893
	195	137	310	30.65	69.35	.893
	196	141	306	31.54	68.46	.893
	197	137	310	30.65	69.35	.896
	198	122	325	27.29	72.71	.893
	199	144	303	32.21	67.79	.893
	200	112	335	25.06	74.94	.895
	201	124	323	27.74	72.26	.893
	202	146	301	32.66	67,34	.893
	203	125	322	27.96	72,04	.893
	204	118	329	26.40	73,60	.893
	Média	DP		Correlação com o total-item	Alfa de Cronbach se item extraído	
Autoavaliação da Capacidade Escriturário	3.45	1.472		.224	.914	
Autoavaliação da Capacidade Administrativa	4.26	1.370		.227	.912	

Anexo B - Análise de itens referentes aos valores WIS

Tabela nº 25 - Análise de itens referentes aos valores WIS

Valores	Itens	Média	DP	Alfa de Cronbach se item extraído
Utilização das Capacidades	1	3.57	.628	.775
	19	3.53	.609	.745
	37	3.47	.594	.747
	55	3.47	.655	.737
	73	3.31	.634	.776
Realização	2	3.53	.631	.765
	20	3.50	.666	.777
	38	3.49	.631	.768
	56	3.62	.631	.751
	74	3.57	.598	.735
Promoção	3	3.63	.580	.689
	21	3.06	.751	.593
	39	3.30	.671	.579
	57	3.45	.597	.674
	75	2.87	.829	.671
Estético	4	3.42	.694	.814
	22	3.38	.692	.779
	40	3.25	.713	.772
	58	3.06	.801	.776
	76	3.10	.740	.756
Altruísmo	5	3.29	.715	.821
	23	3.17	.702	.805
	41	3.29	.710	.822
	59	3.27	.709	.782
	77	3.33	.685	.811
Autoridade	6	2.96	.773	.755
	24	3.28	.638	.705
	42	3.16	.695	.678
	60	3.26	.619	.724
	78	3.00	.710	.728
Autonomia	7	3.53	.605	.756
	25	3.42	.633	.717
	43	3.18	.659	.713
	61	3.29	.610	.723
	79	3.17	.664	.707
Criatividade	8	3.27	.698	.786
	26	3.21	.664	.772
	44	3.27	.671	.766
	62	3.21	.648	.755
	80	3.17	.664	.759
Económico	9	3.13	.720	.708
	27	3.19	.679	.659
	45	3.29	.685	.714
	63	3.41	.632	.748
	81	2.94	.796	.701

Valores	Itens	Média	DP	Alfa de Cronbach se item extraído
Estilo de Vida	10	3.49	.631	.662
	28	3.33	.667	.617
	46	3.02	.779	.629
	64	3.30	.631	.604
	82	2.67	.871	.732
Deseenvolvimento Pessoal	11	3.68	.552	.712
	29	3.45	.650	.695
	47	3.51	.645	.693
	65	3.30	.636	.711
	83	3.15	.662	.734
Atividade Física	12	3.38	.679	.729
	30	3.48	.617	.731
	48	3.34	.724	.718
	66	3.02	.735	.820
	84	3.18	.754	.738
Prestígio	13	3.34	.702	.710
	31	2.54	.862	.735
	49	3.26	.697	.694
	67	3.04	.834	.663
	85	3.27	.702	.703
Risco	14	2.76	.796	.828
	32	2.64	.827	.824
	50	2.72	.838	.807
	68	2.88	.823	.811
	86	2.84	.777	.822
Interação Social	15	3.20	.681	.733
	33	3.14	.716	.737
	51	3.17	.690	.720
	69	3.05	.732	.739
	87	3.23	.645	.736
Relações Sociais	16	3.59	.625	.770
	34	3.42	.637	.747
	52	3.41	.639	.755
	70	3.34	.654	.731
	88	3.14	.668	.772
Variedade	17	3.00	.768	.740
	35	3.07	.710	.693
	53	2.74	.757	.737
	71	3.21	.694	.732
	89	3.20	.650	.716
Condições de Trabalho	18	3.27	.728	.757
	36	3.21	.738	.726
	54	2.67	.866	.737
	72	2.87	.787	.714
	90	3.12	.722	.759

Anexo C – Média e DP dos tipos de personalidade RIASEC por ano - análise ANOVA

Tabela nº 26 – Médias e DP dos tipos de personalidade dos tipos RIASEC por ano

Ano	Realista		Investigativo		Artístico		Social		Empreendedor		Convencional	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
1	25.83	10.115	27.81	10.633	17.98	11.693	30.54	9.144	31.33	9.094	19.65	11.996
2	25.64	9.785	24.75	10.264	17.71	9.954	27.00	9.445	28.48	9.313	17.78	11.553
3	23.07	10.339	24.97	9.771	17.41	9.044	27.55	9.812	29.93	7.934	19.50	10.605
4	26.05	11.772	24.21	9.216	16.66	9.460	29.64	9.972	30.98	8.680	22.24	11.670
5	23.35	10.825	23.66	8.702	14.78	9.779	29.97	8.160	30.19	8.491	18.80	10.901
Totais	24,72	10,70	24,86	9.69	16,79	9.91	28,89	9.4	30,15	8.69	19,67	11.37

Tabela nº 27 – Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre anos e teste de *Levene*

Escalas	Sig (entre anos) - ANOVA	Sig (<i>Levene</i>)
Realista	.149	.082
Investigativo	.096	.577
Artístico	.189	.083
Social	.052	.384
Empreendedor	.250	.424
Convencional	.080	.374

Anexo D – Média e DP dos Valores WIS por ano – análise ANOVA

Tabela nº 28 – Análise ANOVA dos valores WIS entre anos

	Média da amostra total	1º ano	2ºano	3ºano	4ºano	5ºano	Sig (ANOVA)	Sig (Levene)
Utilização das Capacidades	3,47	3.562	3.460	3.389	3.429	3.539	.076	.039
Realização	3,54	3.648	3.538	3.462	3.458	3.646	.006	.000
Promoção	3,26	3.333	3.244	3.257	3.215	3.295	.531	.033
Estético	3,24	3.225	3.280	3.221	3.158	3.331	.232	.773
Altruísmo	3,27	3.343	3.297	3.219	3.219	3.301	.509	.554
Autoridade	3,13	3.117	3.191	3.062	3.098	3.192	.272	.538
Autonomia	3,32	3.283	3.363	3.264	3.263	3.404	.108	.206
Criatividade	3,23	3.229	3.228	3.136	3.260	3.275	.360	.929
Económico	3,19	3.165	3.202	3.102	3.175	3.293	.114	.127
Estilo de Vida	3,16	3.117	3.159	3.072	3.121	3.325	.003	.205
Desenvolvimento Pessoal	3,42	3.489	3.411	3.328	3.365	3.507	.028	.155
Atividade Física	3,28	3.365	3.297	3.200	3.227	3.343	.158	.725
Prestigio	3,09	3.137	3.131	3.049	3.013	3.141	.338	.049
Risco	2,77	2.838	2.892	2.798	2.640	2.727	.068	.075
Interacção Social	3,16	3.140	3.145	3.128	3.138	3.234	.572	.992
Relação Social	3,38	3.425	3.363	3.302	3.325	3.503	.024	.125
Variedade	3,05	3.121	3.085	3.038	2.944	3.083	.170	.548
Condições de Trabalho	3,03	3.063	3.046	2.974	3.012	3.061	.807	.283

Tabela nº 29 – Teste Games-Howell para a comparação dos valores WIS por ano

Teste <i>Games-Howell</i>	Ano Frequência (I)	Ano Frequência (J)	Diferença Médias (I-J)	Sig
Realização	3	5	-.1848	.029
	4	5	-.1888	.041

Tabela nº 30 – Teste *Tukey HSD* para a comparação dos valores WIS por ano

Teste <i>Tukey HSD</i>	Ano Frequência (I)	Ano Frequência (J)	Diferença Médias (I-J)	Sig
Estilo de Vida	3	5	-.2529	.003
	4	5	-.2041	.022
Desenvolvimento Pessoal	3	5	-.1794	.041
Relação Social	3	5	-.2009	.028

Anexo E – Correlações entre as escalas WIS

Quadro nº 2 – Correlação entre os valores da escala WIS

Valores	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18
V1 – Utilização das Capacidades																		
V2 – Realização	<u>.803**</u>																	
V3 – Promoção	.530**	.541**																
V4 – Estético	.522**	.500**	.449**															
V5 – Altruísmo	.539**	.454**	.347**	<u>.660**</u>														
V6 - Autoridade	.507**	.477**	.505**	.452**	.432**													
V7 - Autonomia	<u>.672**</u>	<u>.648**</u>	.523**	.539**	.482**	<u>.641**</u>												
V8 - Criatividade	<u>.630**</u>	.518**	.494**	.526**	.492**	.584**	<u>.659**</u>											
V9 – Económico	.428**	.454**	<u>.676**</u>	.370**	<u>.234**</u>	.429**	.503**	.440**										
V10 – Estilo de vida	.495**	.466**	.476**	.505**	.344**	.422**	<u>.687**</u>	.570**	.539**									
V11 – Desenvolvimento Pessoal	<u>.765**</u>	<u>.743**</u>	.534**	.565**	.544**	.479**	<u>.716**</u>	<u>.622**</u>	.509**	<u>.669**</u>								
V12 – Atividade Física	.476**	.422**	.413**	.526**	.430**	.469**	.466**	.516**	.384**	.446**	.486**							
V13 – Prestígio	.439**	.494**	.548**	.495**	.404**	.517**	.496**	.458**	.527**	.439**	.490**	.395**						
V14 - Risco	<u>.214**</u>	<u>.128**</u>	.349**	.406**	.309**	.490**	.352**	.410**	<u>.256**</u>	.331**	<u>.207**</u>	.501**	.387**					
V15 – Interação Social	.511**	.412**	.406**	.577**	<u>.608**</u>	.496**	.510**	.580**	.352**	.445**	.494**	.560**	.493**	.452**				
V16 – Relações Sociais	.579**	.590**	.478**	<u>.623**</u>	<u>.605**</u>	.444**	.591**	.544**	.506**	.587**	<u>.667**</u>	.535**	.520**	.330**	<u>.710**</u>			
V17 - Variedade	.491**	.378**	.494**	.571**	.467**	.485**	.567**	<u>.602**</u>	.437**	.556**	.504**	.565**	.483**	.543**	<u>.656**</u>	<u>.600**</u>		
V18 – Condições de Trabalho	.393**	.311**	.533**	.409**	.373**	.308**	.371**	.402**	.559**	.462**	.422**	.358**	.418**	<u>.282**</u>	.397**	.460**	.512**	

Anexo F – Curso que frequentam *versus* curso que gostariam de frequentar

Quadro nº 3 – Curso que frequentam *versus* Curso que gostariam de frequentar

		Ramo e curso que frequentam																			
Ramo e curso que gostavam de ter entrado	Ramos e curso que gostavam de frequentar	EXE Armas	EXE Administração Militar	EXE Artilharia	EXE Cavalaria	EXE Engenharia Militar	EXE Engenharias	EXE Infantaria	EXE S.Material	EXE Serviço Material-Eletrônica	EXE Medicina	EXE Medicina Dentária	EXE Transmissões	GNR Armas	GNR Administração Militar	GNR Cavalaria	GNR Infantaria	GNR Serviço.Material - Eletrônica	GNR Medicina	GNR Transmissões	Total
	EXE Administração Militar	0	23	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
	EXE Artilharia	12	1	22	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38
	EXE Cavalaria	24	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36
	EXE Engenharia Militar	0	0	0	1	27	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	32
	EXE Infantaria	44	0	1	1	1	0	44	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	92
	EXE Serviço Material	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
	EXE Serviço Material-Eletrônica	0	0	0	0	0	2	0	0	9	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	12
	EXE Medicina	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	EXE Transmissões	1	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	0	0	0	31
	GNR Administração Militar	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	10	0	2	0	0	0	20
	GNR Cavalaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	7	0	0	0	0	16
	GNR Engenharia Militar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	GNR Infantaria	2	3	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	76	3	0	38	0	0	0	126
	GNR Serviço Material	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	GNR Medicina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3
	GNR Transmissões	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	5
	Totais	83	33	26	16	29	7	52	3	9	4	1	31	90	13	7	40	1	1	1	447

Anexo G – Médias e DP dos tipos RIASEC por curso pretendido - análise ANOVA

Quadro nº 4 – Média e DP dos tipos RIASEC por curso pretendido

Curso que pretendiam ingressar		Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
EXE Administração Militar	Média	16.32	22.08	18.20	29.92	36.00	35.00
	DP	8.938	7.884	9.161	8.261	7.566	9.866
EXE Artilharia	Média	22.84	24.92	18.68	31.68	30.66	22.24
	DP	10.620	9.755	9.507	9.935	8.467	11.872
EXE Cavalaria	Média	24.89	26.22	18.36	29.14	31.17	16.75
	DP	12.402	11.071	10.458	11.269	8.157	9.461
EXE Engenharia Militar	Média	28.50	29.62	16.44	26.41	27.78	16.69
	DP	10.220	6.922	9.381	8.443	7.142	10.560
EXE Infantaria	Média	26.67	23.68	16.39	27.52	28.16	16.42
	DP	9.480	9.032	9.435	8.386	8.709	9.960
EXE Serviço Material	Média	27.50	25.00	12.50	18.25	22.50	14.25
	DP	5.802	7.303	3.873	7.500	4.796	6.397
EXE Serviço Material-Eletrónica	Média	36.83	30.92	15.08	27.50	31.83	22.25
	DP	5.921	5.501	7.657	6.201	6.645	10.092

Curso que pretendiam ingressar		Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
EXE Medicina	Média	16.60	30.20	15.60	31.00	31.40	18.20
	DP	8.142	9.203	6.427	8.367	12.300	14.464
EXE Transmissões	Média	27.77	28.90	13.58	22.00	26.26	17.26
	DP	9.482	7.968	9.549	10.113	7.937	9.497
GNR Administração Militar	Média	19.15	21.85	15.20	29.00	34.25	28.60
	DP	9.213	9.287	9.844	8.072	5.964	10.065
GNR Cavalaria	Média	23.81	25.06	17.44	30.06	29.94	19.81
	DP	12.210	9.699	11.343	11.138	10.963	9.881
GNR Infantaria	Média	23.17	22.57	16.93	31.21	30.87	18.24
	DP	10.239	10.242	10.767	8.607	8.817	10.232
GNR Serviço Material-Eletrónica	Média	41.50	32.50	24.50	26.50	30.00	25.00
	DP	7.778	9.192	19.092	17.678	12.728	21.213
GNR Medicina	Média	27.67	46.00	18.00	38.00	39.67	43.33
	DP	16.921	2.000	3.000	9.849	7.572	2.517
GNR Transmissões	Média	33.00	27.80	19.60	27.00	26.60	21.40
	DP	5.831	5.119	12.219	12.349	9.788	16.103

Tabela nº 31 – Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre cursos pretendidos e teste de Levene

Escalas	Sig (entre cursos pretendidos) - ANOVA	Sig (Levene)
Realista	.000	.141
Investigativo	.000	.002
Artístico	.790	.242
Social	.000	.331
Empreendedor	.000	.444
Convencional	.000	.147

Tabela nº 32 – Teste Games-Howell para a comparação dos tipos de personalidade RIASEC por curso pretendido

Teste Games-Howell	Curso pretendido (I)	Curso pretendido (J)	Diferenças de médias (I-J)	Sig
Investigativo	EXE Administração Militar	EXE Engenharia Militar	-7.545	.029
		EXE Engenharia Mecânica	-8.837	.027
	EXE Engenharia Militar	EXE Infantaria	5.940	.019
		GNR Infantaria	7.054	.001
	EXE Infantaria	EXE Serviço Material-Eletrónica	-7.232	.043
	EXE Serviço Material- Eletrónica	GNR Infantaria	8.345	.012
	EXE Transmissões	GNR Infantaria	6.332	.030

Tabela nº 33 – Teste *Tukey HSD* para a comparação dos tipos de personalidade RIASEC por curso pretendido

Teste <i>Tukey HSD</i>	Curso pretendido (I)	Curso pretendido (J)	Diferenças de médias(I-J)	Sig
Realista	EXE Administração Militar	EXE Engenharia Militar	-12.180	.001
		EXE Infantaria	-10.354	.001
		EXE Serviço Material-Eletrónica	-20.513	.000
		EXE Transmissões	-11.454	.003
	EXE Artilharia	EXE Serviço Material-Eletrónica	-13.991	.003
	EXE Cavalaria	EXE Serviço Material-Eletrónica	-11.944	.032
	EXE Serviço Material-Eletrónica	GNR Administração Militar	17.683	.000
		GNR Infantaria	13.667	.001
Social	EXE Artilharia	EXE Transmissões	9.684	.001
	EXE Transmissões	GNR Infantaria	-9.206	.000
Empreendedor	EXE Administração Militar	EXE Engenharia Militar	8.219	.023
		EXE Infantaria	7.837	.004
		EXE Transmissões	9.742	.002
Convencional	EXE Administração Militar	EXE Artilharia	12.763	.000
		EXE Cavalaria	18.250	.000
		EXE Engenharia Militar	18.313	.000
		EXE Infantaria	18.576	.000
		EXE Serviço Material	20.750	.000
		EXE Serviço Material-Eletrónica	12.750	.017

Teste <i>Tukey HSD</i>	Curso pretendido (I)	Curso pretendido (J)	Diferenças de médias(I-J)	Sig
Social	EXE Artilharia	EXE Transmissões	9.684	.001
	EXE Transmissões	GNR Infantaria	-9.206	.000
Empreendedor	EXE Administração Militar	EXE Engenharia Militar	8.219	.023
		EXE Infantaria	7.837	.004
		EXE Transmissões	9.742	.002
Convencional	EXE Administração Militar	EXE Artilharia	12.763	.000
		EXE Cavalaria	18.250	.000
		EXE Engenharia Militar	18.313	.000
		EXE Infantaria	18.576	.000
		EXE Serviço Material	20.750	.000
Convencional	EXE Administração Militar	EXE Serviço Material-Eletrónica	12.750	.017
		EXE Transmissões	17.742	.000
		GNR Cavalaria	15.188	.001
		GNR Infantaria	16.762	.000
	GNR Administração Militar	EXE Cavalaria	11.850	.004
		EXE Engenharia Militar	11.913	.005
		EXE Infantaria	12.176	.000
		EXE Transmissões	11.342	.012
		GNR Infantaria	10.362	.003

Anexo H – Médias e DP dos valores WIS por curso pretendido - análise ANOVA

Quadro nº 5 – Média e DP dos valores WIS por curso pretendido

Ramo e curso que gostavam de ter entrado		Utilização das capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade física	Prestígio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições
EXE Administração Militar	Média	3.472	3.528	3.264	3.144	3.304	3.192	3.288	3.216	3.128	3.136	3.336	3.128	3.176	2.680	3.104	3.352	2.960	3.000
	DP	.4686	.5029	.4680	.5817	.5070	.5082	.5134	.5886	.5029	.5529	.5736	.4722	.5840	.5745	.5863	.5896	.5598	.7303
EXE Artilharia	Média	3.311	3.447	3.084	3.137	3.189	2.953	3.258	3.058	3.132	3.047	3.358	3.111	2.947	2.363	3.142	3.311	3.032	3.042
	DP	.5651	.5290	.5893	.3976	.5301	.5890	.4601	.5401	.5468	.5166	.5285	.4620	.4780	.7171	.4530	.4781	.5251	.6789
EXE Cavalaria	Média	3.444	3.517	3.283	3.067	3.094	3.150	3.311	3.067	3.133	3.089	3.411	3.122	2.928	2.767	2.933	3.239	2.872	2.856
	DP	.4784	.4067	.3493	.6066	.7672	.4766	.5002	.4660	.4249	.4153	.3912	.5958	.6144	.5885	.5971	.5871	.4061	.5294
EXE Engenharia Militar	Média	3.512	3.431	3.125	3.212	3.156	3.056	3.219	3.350	3.056	3.219	3.325	3.269	2.813	2.725	3.212	3.381	3.131	3.106

Anexo H – Médias e DP dos valores WIS por curso pretendido - análise ANOVA

	DP	.4427	.4461	.3510	.5813	.5073	.4071	.3267	.4819	.4852	.3814	.4677	.4446	.5204	.4866	.4187	.4554	.5045	.4280
EXE Infantaria	Média	3.409	3.470	3.254	3.239	3.226	3.163	3.300	3.202	3.180	3.122	3.343	3.361	3.137	2.991	3.189	3.350	3.085	2.967
	DP	.4853	.5173	.4953	.5517	.5297	.4706	.4579	.5114	.5136	.5075	.4577	.5129	.5083	.6119	.4606	.4931	.5214	.5060
EXE Serviço Material	Média	3.400	3.400	3.400	3.150	3.100	2.800	3.200	3.300	3.200	3.400	3.350	3.100	3.000	3.050	3.050	3.300	2.700	3.100
	DP	.3266	.5888	.4899	.3416	.2582	.4320	.4899	.2582	.2828	.3651	.5260	.5774	.2828	.4123	.1000	.4163	.3830	.2582
EXE Serviço Material-Eletrónica	Média	3.667	3.683	3.367	3.367	3.283	3.267	3.433	3.500	3.283	3.200	3.483	3.383	3.150	2.800	3.217	3.383	3.150	2.917
	DP	.4459	.4303	.5033	.4163	.4859	.4774	.4735	.4710	.4933	.4973	.4387	.5006	.5600	.4264	.4549	.5078	.6216	.7408
EXE Medicina	Média	3.840	4.000	3.400	3.360	3.200	2.800	3.560	3.280	3.320	3.520	3.680	2.960	3.400	2.400	3.360	3.400	3.120	3.120
	DP	.1673	.0000	.4000	.4099	.9055	.4472	.2966	.5762	.5762	.4147	.3633	.6986	.4899	.7874	.3578	.4472	.3033	.5762
EXE Transmissões	Média	3.548	3.568	3.400	3.148	3.168	3.097	3.368	3.342	3.413	3.303	3.484	3.232	3.135	2.884	3.142	3.381	3.116	3.381
	DP	.2682	.3506	.4131	.6752	.5243	.4378	.3691	.4710	.3964	.3683	.3606	.5141	.4910	.6445	.5755	.4078	.4838	.4393
GNR Administração Militar	Média	3.480	3.650	3.280	3.210	3.190	3.090	3.360	3.190	3.190	3.240	3.450	3.270	3.030	2.170	3.120	3.520	2.880	3.090
	DP	.3270	.3547	.3397	.5524	.5637	.4518	.3152	.4229	.4789	.4235	.2965	.4508	.4601	.7116	.3968	.3518	.5043	.5821

Anexo H – Médias e DP dos valores WIS por curso pretendido - análise ANOVA

GNR Cavalaria	Média	3.300	3.300	3.150	3.175	3.437	2.963	3.137	3.050	3.088	2.938	3.400	3.187	2.750	2.600	3.162	3.287	2.800	2.938
	DP	.3724	.4789	.3540	.6277	.4856	.4745	.5596	.4033	.5058	.5252	.3724	.5032	.6000	.6693	.4145	.3423	.4258	.4048
GNR Infantaria	Média	3.516	3.633	3.297	3.368	3.414	3.217	3.352	3.268	3.192	3.175	3.471	3.368	3.200	2.854	3.200	3.446	3.092	3.005
	DP	.4428	.4373	.4711	.5236	.4965	.4945	.4783	.5029	.5175	.4977	.4289	.5309	.5166	.5962	.5295	.4638	.5347	.5574
GNR Serviço Material-Eletrónica	Média	3.700	3.800	3.500	3.800	3.600	3.300	3.700	4.000	3.400	3.700	3.800	3.600	3.600	2.900	3.300	3.900	3.600	3.500
	DP	.4243	.2828	.1414	.2828	.2828	.4243	.1414	.0000	.2828	.1414	.0000	.0000	.0000	.4243	.1414	.1414	.0000	.1414
GNR Medicina	Média	3.933	3.933	3.600	3.000	3.600	3.467	3.800	3.467	3.800	3.733	3.867	3.467	3.467	2.600	3.467	3.533	3.467	3.400
	DP	.1155	.1155	.5292	.6928	.2000	.5033	.3464	.5033	.3464	.2309	.1155	.4163	.3055	.5292	.1155	.2309	.3055	.6000
GNR Transmissões	Média	3.400	3.480	3.400	3.440	3.120	2.760	3.200	3.080	3.440	3.160	3.440	3.440	3.240	2.760	3.000	3.520	3.000	3.120
	DP	1.1225	.9445	.7483	.8050	.9011	.8173	.6325	.5404	.4980	.8295	.8173	.5899	.7925	.8989	.8944	.5404	.5657	.9121

Tabela nº 34 – Análise ANOVA dos valores WIS entre cursos pretendidos e teste de *Levene*

	Utilização das capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade física	Prestígio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições
Sig (<i>levene</i>)	.000	.004	.018	.480	.151	.845	.007	.177	.877	.085	.023	.569	.378	.501	.035	.390	.817	.007
Sig (<i>ANOVA</i>)	.131	.034	.264	.215	.104	.076	.474	.043	.233	.098	.407	.105	.002	.000	.594	.582	.0119	.080

Tabela nº 35 – Teste *Games-Howell* para comparar valores WIS entre cursos pretendidos

Teste <i>Games-Howell</i>	Curso pretendido (I)	Curso pretendido (J)	Diferenças de médias(I-J)	Sig
Condições de trabalho	EXE Cavalaria	EXE Transmissões	-.5251	.003
	EXE Infantaria	EXE Transmissões	-.4133	.004
	GNR Infantaria	EXE Transmissões	-.3759	.013

Tabela nº 36 – Teste *Tukey HSD* para comparar valores WIS entre cursos pretendidos

Teste <i>Tukey HSD</i>	Curso pretendido (I)	Curso pretendido (J)	Diferenças de médias (I-J)	Sig
Prestígio	EXE Engenharia Militar	GNR Infantaria	-.3875	.018
		EXE Infantaria	-.6281	.000
	EXE Artilharia	EXE Transmissões	-.5207	.037
		GNR Infantaria	-.4908	.002
Risco	EXE Cavalaria	GNR Administração Militar	.5967	.039
	EXE Infantaria	GNR Administração Militar	.8213	.000
	EXE Transmissões	GNR Administração Militar	.7139	.005
	GNR Administração Militar	GNR Infantaria	-.6840	.000

Anexo I – Médias e DP dos tipos de personalidade RIASEC por agrupamento – análise ANOVA

Quadro nº 6 – Médias e DP dos tipos RIASEC por agrupamento

Curso que pretendiam ingressar		Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
EXE Armas	Média	25.41	24.52	17.34	28.83	29.39	17.83
	DP	10.486	9.664	9.680	9.524	8.598	10.542
GNR Armas	Média	23.24	22.85	16.99	31.08	30.77	18.42
	DP	10.432	10.180	10.793	8.889	9.044	10.171
Administração	Média	17.58	21.98	16.87	29.51	35.22	32.16
	DP	9.069	8.436	9.481	8.098	6.882	10.353
Engenharias	Média	29.92	29.29	15.41	24.63	27.53	18.02
	DP	9,542	7.044	9.419	9.333	7.642	10.513

Tabela nº 37 – Análise ANOVA dos tipos RIASEC entre agrupamentos e teste de *Levene*

Escalas	Sig (entre agrupamentos) - ANOVA	Sig (<i>Levene</i>)
Realista	.000	.431
Investigativo	.000	.000
Artístico	.529	.130
Social	.000	.618
Empreendedor	.000	.353
Convencional	.000	.990

Tabela nº 38 – Teste *Games-Howell* para comparar tipos de personalidade RIASEC entre agrupamentos

Teste <i>Games-Howell</i>	Agrupamento (I)	Agrupamentos (J)	Diferenças de médias (I-J)	Sig
Investigativo	Engenharias	Administração	7.713	.000
		Armas EXE	4.773	.000
		Armas GNR	6.439	.000

Tabela nº 39 – Teste *Tukey HSD* para comparar tipos de personalidade RIASEC entre agrupamentos

<i>Tukey HSD</i>	Agrupamento (I)	Agrupamentos (J)	Diferenças de médias(I-J)	Sig
Realista	Administração	Engenharias	-12.341	.000
		Armas EXE	-7.832	.000
		Armas GNR	-5.662	.007
	Engenharias	Armas EXE	4.509	.005
		Armas GNR	6.679	.000
Social	Engenharias	Armas EXE	-4.197	.003
		Armas GNR	-6.450	.000
		Administração	-4.883	.021
Empreendedor	Administração	Armas EXE	5.837	.000
		Armas GNR	4.455	.011
		Engenharias	7.687	.000
	Engenharias	Armas GNR	-3.233	.026
Convencional	Administração	Armas EXE	14.330	.000
		Engenharias	14.132	.000
		Armas GNR	13.740	.000

Anexo J – Médias e DP dos valores WIS por agrupamento – análise ANOVA

Quadro nº 7 – Média e DP dos valores WIS por agrupamento

Ramo e curso que gostavam de ter entrado		Utilização das Capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade Física	Prestígio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições
EXE Armas	Média	3.394	3.475	3.222	3.178	3.189	3.112	3.293	3.140	3.159	3.098	3.361	3.252	3.048	2.799	3.123	3.317	3.027	2.960
	DP	.5023	.4960	.4948	.5353	.5877	.5057	.4654	.5105	.5014	.4893	.4597	.5321	.5327	.6781	.4990	.5103	.5038	.5550
GNR Armas	Média	3.492	3.596	3.280	3.346	3.417	3.189	3.328	3.244	3.180	3.148	3.463	3.348	3.149	2.825	3.196	3.428	3.059	2.997
	DP	.4396	.4529	.4607	.5374	0.4936	.4972	.4907	.4963	.5155	.5045	.4223	.5292	.5434	.6077	.5167	.4536	.5304	
Administração	Média	3.476	3.582	3.271	3.173	3.253	3.147	3.320	3.204	3.156	3.182	3.387	3.191	3.111	2.453	3.111	3.427	2.924	3.040
	DP	.4074	.4428	.4116	.5634	.5298	.4813	.4336	.5161	.4878	.4969	.4698	.4631	.5318	.6814	.5055	.5002	.5314	.6628
Engenharias	Média	3.540	3.526	3.295	3.235	3.184	3.077	3.312	3.365	3.253	3.263	3.423	3.281	3.028	2.814	3.170	3.398	3.112	3.188
	DP	.4393	.4530	.4368	.5982	.5190	.4624	.3936	.4745	.4637	.4221	.4482	.4835	.5394	.5571	.4999	.4419	.5102	.5263

Tabela nº 40 – Análise ANOVA dos valores WIS entre agrupamentos pretendidos e teste de Levene

Valores	Sig (entre cursos pretendidos) - ANOVA	Sig (Levene)
Utilização das Capacidades	.085	.099
Realização	.133	.491
Promoção	.589	.766
Estético	<u>.047</u>	.577
Altruísmo	<u>.001</u>	.780
Autoridade	.352	.640
Autonomia	.923	.073
Criatividade	<u>.008</u>	.884
Económico	.523	.813
Estilo de Vida	.080	.096
Desenvolvimento Pessoal	.244	.799
Atividade Física	.233	.315
Prestígio	.276	.995
Risco	<u>.005</u>	.379
Interação Social	.572	.859
Relação Social	.183	.673
Variedade	.243	.941
Condições de Trabalho	.019	.208

Tabela nº 41 – Teste *Tukey HSD* para comparar valores WIS entre agrupamentos

Valores	Agrupamento (I)	Agrupamentos (J)	Diferenças de médias (I-J)	Sig
Estético	Armas EXE	Armas GNR	-.1682	.040
Altruísmo	Armas GNR	Engenharias	.2332	.009
		Armas EXE	.2277	.001
Criatividade	Armas EXE	Engenharias	-.2254	.004
Risco	Administração	Armas EXE	-.3455	.007
		Engenharias	-.3606	.011
		Armas GNR	-.3720	.004

Anexo K – Análise fatorial realizada aos agrupamentos

Exército Armas

Tabela nº 42 – Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Exército Armas

Fatores	R	I	A	S	E	C	Valor próprio	% da Variância
1	.319	.417	.430	.463	.490	.586	2.706	45.093

Tabela nº 43 – Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento Exército Armas

Fatores	Valor próprio	% da Variância	Utilização das Capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade Física	Prestigio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições de Trabalho
1	9.105	50.581	.814	.858	.494	.319	.217	.421	.734	.580	.327	.535	.821	.294	.186	-.025	.182	.363	.220	.091
2	1.581	8.785	.250	.182	.023	.738	.821	.077	.279	.315	.106	.301	.313	.497	.260	.268	.786	.718	.561	.438
3	1.261	7.004	.150	.188	.637	.209	-.013	.156	.222	.206	.810	.398	.271	.197	.676	.230	-.265	.374	.378	.663
4	1.036	5.754	.193	.029	.309	.221	.102	.750	.303	.406	.102	.128	.030	.445	.211	.807	.214	-.019	.376	.171

GNR Armas

Tabela nº 44 – Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento GNR Armas

Fatores	R	I	A	S	E	C	Valor próprio	% da Variância
1	.664	.573	.559	.748	.792	.704	2.762	46.041

Tabela nº 45 – Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento GNR Armas

Fatores	Valor próprio	% da Variância	Utilização das Capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade Física	Prestígio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições de Trabalho
1	10.159	28.891	.854	.855	.414	.602	.775	.517	.586	.483	.305	.225	.751	.425	.443	.014	.404	.647	.274	.150
2	1.346	23.849	.224	.115	.309	.448	.291	.598	.506	.599	.124	.479	.221	.600	.436	.883	.723	.427	.719	.172
3	1.148	17.555	.266	.245	.605	.270	.117	.190	.314	.338	.812	.605	.406	.143	.381	.154	.154	.337	.429	.791

Administração

Tabela nº 46 – Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Administração

Fatores	R	I	A	S	E	C	Valor próprio	% da Variância
1	.094	.675	.800	.761	-.026	.112	1.808	28.300
2	-.027	.004	-.043	.188	.820	.856	1.446	24.047
3	.948	.196	.136	-.247	-.248	.184	1.000	18.556

Tabela nº 47 – Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento Administração

Fatores	Valor próprio	% da Variância	Utilização das Capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade Física	Prestigio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições de Trabalho
1	8.882	30.866	.749	.798	.148	.238	.523	.657	.846	.579	.418	.754	.868	.142	.569	-.112	.448	.640	.218	.110
2	2.133	17.456	.103	.237	.893	.454	-.129	.218	.142	.121	.721	.342	.158	.652	-.015	.0148	.078	.181	.425	.804
3	1.446	16.554	.373	.182	-.073	.712	.668	-.019	.185	.400	.070	.258	.241	.382	.108	.304	.712	.480	.694	.240
4	1.249	11.297	-.005	.068	.077	.038	.115	.568	.185	.276	.402	-.075	.027	.195	.643	.880	.172	.178	.333	-.087

Engenharias

Tabela nº 48 – Fatores obtidos para os tipos RIASEC – Agrupamento Engenharias

Fatores	R	I	A	S	E	C	Valor próprio	% da Variância
1	-.143	.740	.612	.784	.441	.414	2.705	32.064
2	.841	.193	-.44	.336	.691	.676	1.011	29.885

Tabela nº 49 – Fatores obtidos para os tipos WIS – Agrupamento Engenharias

Fatores	Valor próprio	% da Variância	Utilização das Capacidades	Realização	Promoção	Estético	Altruísmo	Autoridade	Autonomia	Criatividade	Económico	Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Atividade Física	Prestígio	Risco	Interação Social	Relação Social	Variedade	Condições de Trabalho
1	9.968	25.877	.240	.056	.296	.555	.665	.554	.378	.553	.028	.425	.269	.639	.413	.807	.769	.519	.760	.284
2	1.533	24.088	.871	.846	.316	.529	.494	.324	.565	.568	.206	.434	.756	.356	.220	-.0133	.340	.538	.211	.213
3	1.297	21.134	.186	.333	.792	.125	.191	.417	.456	.210	.883	.499	.433	.236	.708	.252	.127	.393	.260	.693